

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**

**CURSO DE DIREITO**

**LUCIANE GOULART MEURER**

**COMPENSAÇÃO DE JORNADA: ESTUDO SOBRE A CONSTITUCIONALIDADE  
DO BANCO DE HORAS TRABALHISTA**

**CRICIÚMA**

**2014**

**LUCIANE GOULART MEURER**

**COMPENSAÇÃO DE JORNADA: ESTUDO SOBRE A CONSTITUCIONALIDADE  
DO BANCO DE HORAS TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel em Direito no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador(a): Prof. (a) Esp. Jean Gilnei Custódio

**CRICIÚMA**

**2014**

**LUCIANE GOULART MEURER**

**COMPENSAÇÃO DE JORNADA: ESTUDO SOBRE A CONSTITUCIONALIDADE  
DO BANCO DE HORAS TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Direito do Trabalho.

Criciúma, 02 de Dezembro de 2014.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Jean Gilnei Custódio - Especialista – (UNESC) - Orientador

Prof. Evaldo Lourenço de Lima -Especialista - (UNESC)

Profª Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto- Especialista. - (UNESC)

**Dedico ao meu Deus que fez o melhor por mim, que colocou pessoas especiais em minha vida para que eu pudesse chegar até aqui!**

## **AGRADECIMENTOS**

À Deus, razão de toda esta conquista. Que realizou este sonho em mim. Que fez valer a minha fé provendo tudo até aqui e por isso posso dizer com muita convicção: até aqui me ajudou o Senhor! Certamente Ele é poderoso para nos dar muito mais além daquilo que pedimos ou pensamos.

Aos meus amados pais, do qual muito me orgulho, que me transmitiram valores que dinheiro nenhum poderia comprar. Minha gratidão por estarem ao meu lado em todo o momento, principalmente por orarem tanto por mim e por abdicarem de seus afazeres para que o meu pudesse se realizar. Amo vocês.

Ao meu esposo, Diego Meurer, meu amor, minha metade, que sempre confiou e acreditou nos meus sonhos, que sempre esteve presente quando precisei, que compreendeu meus momentos de ausência e em tudo me apoiou.

Ao professor Jean Gilnei Custódio, meu orientador, que me recebeu de braços abertos e transmitiu seus conhecimentos com muita paciência e sabedoria, estando sempre disposto a me ajudar. Obrigada professor!

Às minha amigas que estiveram presentes ao meu lado, ajudando, apoiando e incentivando. Juntas vivemos momentos únicos que o tempo jamais apagará.

Aos meus irmãos e a todos que oraram e torceram por mim e que de forma direta ou indireta ajudaram este sonho a se tornar realidade. Obrigada a todos.

**“Aqueles que esperam no Senhor renovam as suas forças. Voam alto como águias. Correm e não ficam exaustos, andam e não se cansam”. (Isaías 40 : 31).**

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo estudar a constitucionalidade do Banco de Horas Trabalhista, instituído pela Lei 9.601/98, que alterou o regime de compensação de jornada intrassemanal para quadrimensal e por fim anual. A Constituição Federal de 1988 traz em seu rol dos Direitos Fundamentais princípios essenciais que norteiam os Direitos Trabalhistas e que não podem ser afrontados, dentre eles destaca-se o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. No entanto, parece-nos que a referida alteração no §2º do art. 59 da CLT, provocada pela Lei 9.601/98 deixa de cumprir o que é mais zelado pela Lei Maior que é proteger o trabalhador.

O método de pesquisa utilizado foi o qualitativo, em pesquisa teórica de material bibliográfico e documental legal. No terceiro capítulo foi feito um estudo acerca da divergência doutrinária e entendimento jurisprudencial a metodologia. Pode-se entender que o assunto é passível de discussão haja vista divergência doutrinária, bem como a Jurisprudência manifestar-se parcialmente sobre o assunto. Conclui-se que a Lei infraconstitucional de fato elasteceu o prazo da compensação de jornada para um ano, privando o trabalhador de seu bem estar e convívio social, bem como afastando-o das garantias constitucionais que é zelar pela higiene, saúde e segurança e por fim obstar o recebimento de horas extras, que também é um direito garantido constitucionalmente. Conclui-se ainda que a doutrina diverge acerca do tema e a Jurisprudência acata a decisão validando-a como Constitucional em virtude da garantia expressa no texto da Carta Magna de 1988 que prevê a validade dos acordos e convenções coletivas. Mesmo acolhendo a constitucionalidade, não se nega a deixar claro que o banco de horas, ou compensação anual, é desfavorável ao trabalhador.

**Palavras-chave:** Compensação de jornada. Banco de Horas. Inconstitucionalidade. Dignidade da Pessoa Humana.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ART	Artigo
CF88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Nº	Número
OJ	Orientação Jurisprudencial
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UNESC	Universidade do Extremo Sul Catarinense



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>13</b>
2.1 CONCEITO DE PRINCÍPIO .....	13
2.2 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS.....	16
2.3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....	23
2.4 GARANTIAS E DIREITOS FUNDAMENTAIS .....	27
2.5 FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO .....	29
<b>3 JORNADA DE TRABALHO</b> .....	<b>32</b>
3.1 CONCEITO .....	32
3.2 NATUREZA JURÍDICA.....	35
3.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA .....	36
3.4 FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO .....	38
3.5 JORNADA EXTRAORDINÁRIA .....	40
<b>3.5.1 Acordo de prorrogação de jornada</b> .....	<b>44</b>
<b>3.5.2 Compensação de jornada</b> .....	<b>46</b>
<b>4. INCONSTITUCIONALIDADE DO BANCO DE HORAS</b> .....	<b>49</b>
4.1 BANCO DE HORAS E A LEI 9.601/98.....	49
4.2 DIVERGÊNCIA DOUTRINÁRIA .....	55
4.3 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL .....	57
4.4 PRINCIPAIS QUEIXAS/RECLAMAÇÕES.....	60
4.5 INCONSTITUCIONALIDADE DO BANCO DE HORAS .....	61
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	<b>67</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>70</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Uma das principais realidades na vida do ser humano é o trabalho. Como consequência, nos deparamos com a necessidade de prestar horas extras. Para o trabalhador a jornada extraordinária significa garantir renda maior no final do mês, o que ajudará a prover o seu sustento e de sua família. Já para o empregador significa aumento de mão de obra, aumento de produção.

Assim, ante a necessidade do labor extraordinário entre ambas as partes, não se priva o empregado de prestá-las perante a necessidade do aumento de produção de seu empregador, ciente que, ao término daquele mês poderá contar com o acréscimo de salário.

A legislação e princípios que regem o Direito do Trabalho cuidam para que não haja abuso na prestação de horas extras tanto por parte do empregado quanto do empregador, visando sempre garantir condições mínimas de subsistência, zelando pela saúde, higiene e segurança do trabalhador. No entanto, nem sempre a boa intenção dos legisladores atinge este fim, como é o caso da nova redação dada pela Lei 9.601/98, que através da Medida Provisória n.2.164-4/01, alterou o art. 59, §2º da CLT, dispensando o acréscimo de salário se por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho o excedente em um dia for compensado em outro dia, não ultrapassando o período de um ano para a devida compensação.

Assim, o presente trabalho tem como foco analisar se o serviço extraordinário sem remuneração e sem prazo específico para a revigoração das forças físicas e mental afeta ou não a dignidade do trabalhador. Ademais, destaca-se ser de suma importância ainda a presente pesquisa, pelo fato de o assunto em exame estar em confronto com um dos princípios mais consagrados na Constituição Federal de 1988, que é o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Assim, a fim de melhor explicar o tema no presente trabalho, o mesmo será dividido em três capítulos, onde será possível uma análise detalhada de cada tema que envolve a referida pesquisa, facilitando a melhor compreensão do objeto do estudo.

No primeiro capítulo serão estudados os princípios, que são a principal base do nosso ordenamento Jurídico, iniciando-se pelo seu conceito, bem como serão analisados em seguida os principais princípios constitucionais e trabalhistas que regem o direito do trabalho, dando enfoque a cada um deles. Estudaremos,

ainda, em especial, o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio objeto deste trabalho. Não se esquecendo das garantias e direitos fundamentais do trabalhador.

No segundo capítulos serão abordados os assuntos que regem a jornada de trabalho, nosso assunto principal, abrindo-se o leque para explicarmos acerca de sua natureza jurídica e evolução histórica, focando na flexibilização das condições de trabalho, abordando, também, acerca da compensação de jornada e acordos para sua compensação e prorrogação. É neste capítulo que estão os principais conceitos que envolvem o tema central deste trabalho, o que em hipótese alguma poderiam inexistir.

No terceiro e último capítulo serão explanados os assuntos referentes à inconstitucionalidade do banco de horas trabalhista, tratando com detalhes o banco de horas e a Lei 9.601/98 que alterou o §2º do art. 59 da CLT, trazendo à tona a divergência doutrinária e o entendimento Jurisprudencial, bem como apontando as principais queixas neste sentido e será concluído tratando exclusivamente acerca da inconstitucionalidade do banco de horas trabalhista.

Em suma, a presente pesquisa buscará analisar se a compensação anual da jornada, sob o prisma da legislação, princípios, doutrina e Jurisprudência fere o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e demais prejuízos porventura causados ao trabalhador.

O estudo tem por escopo cumprir um dos requisitos exigidos para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, no curso de Direito, oferecido pela Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC. Tendo, ainda, como objetivo explicar ideias e conceitos acerca do tema a fim de proporcionar maiores esclarecimentos.

O método de pesquisa a ser utilizado na presente pesquisa será o qualitativo, em pesquisa teórica de material bibliográfico e documental legal.

Esclarece-se que os resultados obtidos com o presente estudo não têm como alvo encerrar o assunto, mas apontar os principais pontos de contradição, bem como obter estudo aprofundado sobre o tema, despertando no leitor interesse acerca matéria abordada.

## 2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 CONCEITO DE PRINCÍPIO

Princípios de modo geral são tidos como bases e fundamentos que tem como função dar sustento para algo que ainda está por acontecer ou que já aconteceu. No entanto, os princípios não possuem um conceito único, sendo dificultoso dar uma única opinião haja vista os mais diversos conceitos e opiniões entre os doutrinadores acerca do tema.

Neste sentido, NASCIMENTO (2004, p. 342) menciona que não há unanimidade acerca do conceito de princípios havendo divergências entre os doutrinadores, haja vista o tema comportar uma série de discussões.

Importante mencionar que cada ramo específico do Direito tem seus princípios com funções fundamentais para sua espécie. Os princípios constitucionais são os que possuem maior “peso” defronte aos demais princípios.

Princípios são os fundamentos, “são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou terem sido comprovadas...” (NASCIMENTO, 2009, p. 380).

Delgado preceitua princípios como “proposições gerais inferidas da cultura e ordenamento jurídicos que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do Direito” (2010, p.14).

Ainda, Gasparini (2012, p. 60) entende que: “constituem os princípios um conjunto de proposições que alicerçam e embasam um sistema e lhe garante a validade”. Ainda, “princípios são as proposições básicas que informam as ciências” dispõe Martins (2014, p.34).

Neste mesmo sentido também preceitua Di Pietro “Princípios de uma ciência são as proposições básicas, fundamentais, típicas que condicionam todas as estruturas subsequentes. Princípios neste sentido são os alicerces da ciência”. (2014, p.62).

Observa-se que os cada um dos renomados doutrinadores possuem seu conceito acerca de princípio, sendo mais adotado pela doutrina como sendo os princípios uma base, uma verdade ou fundamento que por serem confirmados, validados e garantirem a validade de um determinado sistema.

Delgado dispõe que princípios transmitem a ideia de início ou de um começo, aquilo que dá início a alguma coisa, como sendo a raiz ou a razão do início de algo (2014, p. 184), no entanto o referido autor traduz princípio de maneira geral como sendo:

[...] a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade (DELGADO, 2014, p.184 ).

Alexy (2008, p.90) possui um conceito mais aprofundado de princípios, classificando-o como normas:

[...] princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes. Princípios são, por conseguinte, mandamentos de otimização, que são caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas.

Explica, ainda, o autor que como os princípios exigem que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes, isso significa que elas não contêm um mandamento definitivo, mas apenas *prima facie*. (ALEXY, 2008, p. 103-104) “O caráter *prima facie* dos princípios pode ser fortalecido por meio de uma introdução de uma carga argumentativa a favor de determinados princípios ou de determinadas classes de princípios” (ALEXY, 2008, p.105). O autor continua dizendo que:

Da relevância de um princípio de um determinado caso não decorre que o resultado seja aquilo que o princípio exige para esse caso. Princípios representam razões que podem ser afastadas por razões antagônicas. A forma pela qual deve ser determinada a relação entre razão e contra-razão não é algo determinado pelo próprio princípio. Os princípios, portando, não dispõem da extensão de seu conteúdo em face dos princípios colidentes e das possibilidades fáticas. (ALEXY, 2008, p.104).

É possível ainda se aprofundar no tema e explicar que princípios também podem ser razões para as decisões:

Isto é, para juízos concretos do dever ser. Neste sentido o princípio da proteção à vida foi, na decisão sobre a incapacidade de participar de audiência processual, uma razão para a não admissibilidade da realização de audiência. (ALEXY, 2008, p. 107).

Süssekind, porém, possui outra visão acerca do conceito de princípios, apontando-o assim:

Princípios são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões (1999, p.56).

Observa-se que o autor não possui a mesma visão dos demais autores, reconhecendo os princípios como a base ou alicerce com a função de dar início e verdade para algo, mas como algo que nasceu como auxílio para os legisladores e intérpretes.

Nascimento preceitua que: “[...] os princípios são informadores do ordenamento jurídico e os direitos fundamentais são garantidores de liberdades ou de direitos dos quais a pessoa é titular, o que mostra que estamos diante de realidades diferentes”. (2009, p.479).

Os princípios podem ser classificados de diversas formas, sendo relativamente classificado como gerais, isto é, os princípios ainda não estão em relação com as possibilidades dos mundos fático e normativo. Os princípios são de suma importância para o ordenamento jurídico, existindo, também, três objeções ao conceito de princípio (ALEXY, 2008, p. 108-109).

A primeira sustenta que há colisões entre princípios que podem ser resolvidas por meio da declaração de invalidade de um deles; a segunda, que existem princípios absolutos, que nunca podem ser colocados em uma relação de preferência em face de outros princípios; e a terceira, que o conceito de princípios é muito amplo e, por isso, inútil, porque abarcaria todo e qualquer interesse que possa ser introduzido em um processo de sopesamento (ALEXY, 2008, p.110).

O autor explica a razão de analisar a validade e decidir o que fica dentro e o que fica fora do ordenamento jurídico. Quando há a colisão entre princípios isso pressupõe a validade dos princípios colidentes, por isso que a classificação de princípios como inválidos não atinge o teorema da colisão, mas apenas torna mais claro um de seus pressupostos. Os princípios que podem ser declarados inválidos são aqueles extremamente fracos, que em hipótese alguma se sobressairiam aos demais. Por sua vez, os princípios absolutos tratam exatamente do contrário, são aqueles extremamente fortes, que sempre “vencem” com relação aos demais, em casos de colisão. (ALEXY, 2008, p.110).

Neste caso específico se compararmos os princípios Constitucionais com demais princípios, se sobressairá os princípios Constitucionais.

No entanto, o autor ainda conclui seu raciocínio ensinando que:

É fácil argumentar contra a existência de princípios absolutos em um ordenamento jurídico que inclua direitos fundamentais. Princípios podem se referir a interesses coletivos ou a direitos individuais. Se um princípio se refere a interesses coletivos e é absoluto, as normas de direitos fundamentais não podem estabelecer limites jurídicos a ele. Assim, até onde o princípio absoluto alcançar não pode haver direitos fundamentais. Se o princípio absoluto garante direitos individuais, a ausência de limites desse princípio levaria à seguinte situação contraditória: em caso de colisão, os direitos de cada indivíduo, fundamentados pelo direito absoluto, teriam que ceder em favor dos direitos de todos os indivíduos, também fundamentados pelo princípio absoluto (ALEXY, 2008, p.110).

Ante o exposto, ou os princípios absolutos são incompatíveis com os direitos individuais ou os direitos fundamentais fundamentados pelos princípios absolutos não serão garantidos a mais de um sujeito de direito (ALEXY, 2008, p.111).

Importante destacar que os princípios não devem ser confundidos com direitos fundamentais, uma vez que, para esclarecer usaremos o direito do trabalho como exemplo, os princípios têm como objetivo o direito do trabalho com um todo e os direitos fundamentais visa proteger o trabalhador ou o grupo de trabalhadores (NASCIMENTO, 2009).

Em que pese a doutrina possuir diferentes entendimentos acerca do conceito de princípio, pode-se afirmar sua extrema importância no ordenamento jurídico, servindo como base ao mesmo, sendo sua aplicação necessária e indispensável.

## 2.2 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS

São nos artigos 7º ao 11º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que encontramos os princípios constitucionais aplicáveis no Direito do trabalho.

São nos referidos artigos que a Carta Magna cuidou em dar atenção especial ao Direito do Trabalho, garantindo tais direitos em seu rol dos Direitos Fundamentais.

Os princípios que serão objetos deste estudo baseiam-se nos incisos XIII, XVI, XXII, XXVI e VI do art. 7º da Constituição Federal de 1988 que assim destacam-se:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; (BRASIL, 2014A).

Cabe ressaltar a explícita preocupação da Constituição em proteger o trabalhador, e assim damos ênfase ao caput que dispõe ser direitos não somente os explícitos nos incisos abaixo como também são direitos qualquer outro que visem melhorar a condição social do trabalhador.

Neste sentido Delgado dispõe que:

O Direito do Trabalho, apesar de ser um ramo especializado, mantém relações estreitas com outros campos do Direito, sendo que o Direito Constitucional é campo decisivo no processo de inserção jus-trabalhista no universo geral do Direito (DELGADO, 2013, p.73)

Assim, a Constituição cuidou em garantir que o Direito do trabalho estivesse inserido no rol dos Direitos Fundamentais, não podendo ser negados tais direitos sob pena de serem declarados inconstitucionais. Este rol é chamado por muitos autores de Princípios Constitucionais do trabalho.

Para SILVA, o artigo 7º da Constituição é um princípio especial, porque está positivado em nosso ordenamento jurídico e traz consigo o princípio da proteção, que prevê a existência de outros direitos além dos conferidos (1999, p.20).

Este artigo abrange uma longa declaração dos direitos dos empregados urbanos e rurais, de forma explícita para trabalhadores avulsos e empregados domésticos. O referido artigo é então, o que se chamou de constitucionalização dos direitos trabalhistas (KULZER, CAVALIERI, HILLER, KROST, 2013, p.234).



Nascimento ensina que os princípios e normas da Constituição Federal de 1988, dividem-se em gerais e específicos. Os Gerais são aqueles aplicáveis a todo o direito e os específicos aplicáveis ao Direito do Trabalho (2013, p.89).

No entanto, são princípios gerais do direito, com aplicação no Direito do Trabalho, os princípios constitucionais fundamentais da Constituição Federal de 1988, como os explícitos no Título I. (NASCIMENTO, 2013, p. 131).

O título I da Lei Maior assim dispõe:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político. (BRASIL, 2014A).

Neste escopo, a CF/88 tem valorizado muito a dignidade da pessoa humana, o trabalho e o emprego. “Pode-se dizer que os princípios gerais do direito, são princípios constitucionais” como bem explicou Delgado (2013 p.74).

NASCIMENTO preceitua que além dos princípios gerais do direito, ressaltem-se os princípios constitucionais do direito do trabalho, absolutos ou relativos, dentro os quais:

É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (inc. XIII), liberdade sindical (art.8º); não interferência do Estado na organização sindical (art.8º, I); direito de greve (art.9º); representação dos trabalhadores na empresa, (art.11); reconhecimento das convenções e acordos coletivos (art.7º, XXVI); proteção em face da automação (art.7ºXXVII); proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (art.7º, I); irredutibilidade dos salários (art.7º, VI); a igualdade nas relações de trabalho, decorrência do princípio geral da igualdade; a defesa da dignidade do trabalhador, resultante do princípio geral da dignidade. (NASCIMENTO, 2013, p.132-133)

LENZA destaca como direitos sociais individuais dos trabalhadores, os explícitos no rol do art.7º da CF/88, que é a proteção contra despedida arbitrária; seguro desemprego; FGTS; salário mínimo; piso salarial; irredutibilidade do salário; garantia de salário, nunca inferior ao mínimo; Décimo terceiro salário; remuneração do trabalho noturno; proteção do salário; participação nos lucros; salário família; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; jornada de seis horas para o trabalho realizados em turno ininterruptos de

revezamento repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; remuneração do serviço extraordinário superior, em 50% à do normal; férias; licença à gestante; licença paternidade; proteção do mercado de trabalho à mulher; aviso-prévio; redução dos riscos inerentes ao trabalho; adicional de periculosidade e insalubridade; aposentadoria; assistência gratuita em creches e pré-escola; reconhecimento de acordos e convenções coletivos; proteção em face da automação; seguro contra acidentes do trabalho; ação judicial; proibição de diferença de salário; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; proibição de discriminação entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos; igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (2011, p. 237).

Assim, podemos afirmar que existem princípios constitucionais de direito do trabalho, uma vez que “[...] o Direito do trabalho, apesar da sua especificidade, não é um organismo solto e desvinculado dos princípios constitucionais” (NASCIMENTO, 2013, p.131).

O referido artigo trata também dos limites constitucionais, como por exemplo, o inciso VI, onde menciona a irredutibilidade salarial, salvo se houver negociação com o sindicato profissional, mediante acordo ou convenção coletiva (MARTINS, 2009, p.130).

Para NASCIMENTO:

Há outras regras previstas na CF/88 que são aplicáveis ao direito do trabalho, como o art.5º XXXVI, “A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”, ainda, art.5º LXXII, “Conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício do direito e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania”.Por fim, art. 5º LXXVII, “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata” (2013, p.54).

Além dos mencionados, há também outros artigos da CF/88 que tratam do direito do trabalho, reforçando a ideia de que “o trabalho humano foi objeto precípuo das preocupações do constituinte originário brasileiro” (KULZER, CAVALIERI, HILLER, KROST, 2013, p.244).

Tal preocupação garantiu uma extensão de Direitos e Garantias que não podem ser afrontadas haja vista serem de ordem Constitucional.

Ainda, na visão dos renomados doutrinadores Kulzer, Cavalieri, Hiller, Krost:

Já no art. 1º, inciso IV, da Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB, de 1988, o trabalho é erigido à condição de valor social, ao lado da livre iniciativa: “A República Federativa do Brasil [...] constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I- a soberania, II – a cidadania, III – a dignidade da pessoa humana, IV - os valores sócias do trabalho e da livre iniciativa [...]”. (2013, p.244)

Ainda,

No inciso 5º, inciso XIII, é garantida a liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, podendo a lei exigir determinadas qualificações profissionais para a preservação no interesse social. No capítulo III do título III, os arts. 6º a 11 dedicam-se integralmente, á questão do trabalho, definido como direito social (art.6º). (KULZER, CAVALIERI, HILLER, KROST 2013, p.244).

Observa-se que a Constituição Federal de 1988, com propósito de proteção, criou princípios e regras que visam proteger o trabalho e à pessoa humana diante da desigualdade econômica e social. “Os princípios e regras de proteção à pessoa humana e ao trabalho constituem parte estrutural da Constituição da República Federativa Brasileira” (DELGADO, 2010, p.30).

Proteger o trabalho significa proteger o próprio trabalhador, como ser humano, a fim de equilibrar as desigualdades, pois “a larga maioria dos indivíduos mantém-se e se afirma, na desigual sociedade capitalista, essencialmente, por meio de sua atividade laborativa”, como bem afirma Delgado (2010, p.30).

Observa-se que o direito do trabalho tem como foco igualar a relação entre empregados e empregadores. Colocar o judiciário a favor do trabalhador faz com que haja equilíbrio defronte a desigualdade econômica deste em relação ao empregador.

Neste sentido, descreveu Kulzer, Cavalieri, Hiller, Krost:

A efetividade do Direito torna-se ainda mais complexa e importante quando se está a tratar dos direitos fundamentais sociais, sobretudo nas relações de trabalho, pois estar-se-á a regular relações de caráter privado, entre desiguais, pois uma das partes é presumidamente hipossuficiente em relação a outra (2013, p.137)

Observa-se que é reconhecida pela doutrina que a garantia expressa no texto Constitucional tem como objetivo igualar as condições entre a parte hipossuficiente (Trabalhador) para a que tem maior vantagem (empregador).

Em se tratando de princípio, o art. 8º da CLT, dispõe que:

Art. 8º: As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL 2014B)

Assim, menciona NASCIMENTO que: “Os princípios serão aplicados na falta de disposições legais ou contratuais” (2013, p.130).

Os princípios que norteiam as normas trabalhistas são muitos deles princípios gerais de todo o direito.

Segundo Delgado:

Há princípios gerais de todo o Direito que têm inquestionável aplicação no âmbito especializado do Direito do Trabalho [...]. Qualquer dos princípios gerais que se aplique ao Direito do Trabalho sofrerá, evidentemente, uma adequada compatibilização com os princípios e regras próprias a este ramo jurídico especializado, de modo que a inserção da diretriz geral não choque com a especificidade inerente ao ramo justralhista (2014, p. 190-191).

Para Silva, princípios jurídicos são classificados em duas espécies, quais sejam os princípios gerais de Direito, que foram à base sólida para o edifício jurídico, e os princípios especiais de uma disciplina jurídica (1999 p.15).

Na visão do referido autor:

[...] a lei denomina-os de princípios gerais do Direito do Trabalho, mas pensamos que essa designação deve ser posta de lado para se evitar confusão com os princípios gerais de Direito. Outras denominações, como princípios particulares, princípios especiais, princípios peculiares, princípios específicos poderiam induzir a equívoco, porquanto há princípios do Direito do Trabalho comuns a outras disciplinas jurídicas, tais como os de tratamento igual e razoabilidade no Direito Constitucional e no Direito Administrativo. (SILVA, 1999, p.17).

O Direito do Trabalho, é um ramo jurídico especial, está integrado no universo jurídico geral, com suas especialidades obviamente e com vínculos com o núcleo jurídico principal (DELGADO, 2013, p. 180).

Cumpra salientar que o Direito do Trabalho, sendo recente ramo jurídico dotado de principiologia específica, tem aumentado significativamente seu campo de atuação à vista da sua crescente importância na política e economia dos povos. (JORGE e NETO, 1998).

Nascimento descreveu que “Os princípios jurídicos são valores que o Direito reconhece como ideias fundantes do ordenamento jurídico, dos quais as regras jurídicas não devem afastar-se para que possam cumprir adequadamente seus fins” (2013, p.118).

Ou seja, ainda que haja uma lei ou outra norma, as mesmas devem adequar-se aos princípios a fim de que seja declarada a sua validade.

No que tange aos Princípios e quais são os mais aceitos no ramo do Direito do Trabalho, Martins dispõe que: “não há unanimidade sobre os princípios do Direito do Trabalho. Os mais aceitos são o da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, da continuidade e da primazia da realidade” (MARTINS, 2009, p. 139).

No entanto, existem vários outros princípios essenciais ao Direito do Trabalho, sendo eles, o princípio *in dubio pro operário*, princípio da norma mais favorável, da primazia da realidade, da condição mais benéfica, da intangibilidade dos salários, o princípio da continuidade do emprego e o da irreduzibilidade do salário. Ressaltando, ainda, os princípios coletivos do direito do trabalho, que são o da liberdade sindical, da autonomia privada coletiva.

MARTINS (2009, p. 139) destaca o princípio protecionista, onde as normas trabalhistas devem ser previstas com o objetivo de proteger o trabalhador, que é a parte mais fraca na relação trabalhista. Destaca, ainda, o princípio da Irrenunciabilidade, onde, as regras trabalhistas são irrenunciáveis. Destaca também o princípio da Continuidade, sendo este princípio foi mitigado pela Constituição de 1988 pelo fato de já ter sido extinta a estabilidade. Destaca por fim, o princípio da primazia da realidade, onde prevalecem os fatos que realmente aconteceram no ambiente do trabalho.

Além dos princípios mencionados, SILVA (1999, p. 20) explica o princípio *in dubio pro operário*, que é, dentre várias interpretações acerca de uma norma, permanece a mais benéfica ao trabalhador. Acrescenta também o princípio da condição mais benéfica, onde a sua aplicação depende da existência de uma pluralidade de normas. Acrescenta, ainda, o princípio da igualdade de tratamento,

onde, apesar de a igualdade de tratamento não ser específica do direito do trabalho, também constitui uns dos princípios constitucionais deste.

### 2.3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Infelizmente nosso País traz consigo uma marca histórica marcada pelo trabalho escravo, onde os povos eram trazidos em navios negreiros e os trabalhadores submetidos às piores condições de vida e trabalho possíveis. Muitos deles morriam no caminho ou morriam aqui, sendo que muitos fugiam ou tiravam suas vidas por não aguentarem o caos a que foram submetidos.

Nesta época, a dignidade era considerada como relativa: “No entanto, há que se considerar que a dignidade era relativa, naquela época, porque os escravos (normalmente cidadãos de povos vencidos) estavam reduzidos à servidão e não eram considerados merecedores de dignidade”. (CASTILHO, 2011 p.136)

A Constituição Federal de 1988 preocupou-se em inserir no rol dos direitos fundamentais o princípio da dignidade da pessoa humana fazendo com que todo ato deve ser primeiro pensado na pessoa, como ser humano e assim garantido a ela o mínimo de condições para a sua subsistência, da forma como preceitua BASILE (2011 p.111):

A pessoa humana deve ser protegida em seus múltiplos aspectos: vida, integridade física, honra e liberdade individual. Não basta garantir um simples direito à vida, mas assegurá-lo com o máximo de dignidade e qualidade na existência do ser humano. A integridade física deve ser entendida como o absoluto respeito à integridade corporal e psíquica de todo e qualquer ser humano. Em diversos dispositivos do art. 5º a Constituição reflete essa preocupação.

E continua dizendo:

Novo princípio criado pela doutrina, condicionando a autonomia privada coletiva à tutela do chamado *patamar civilizatório mínimo* (que a sociedade ou a categoria profissional, por meio das conquistas das gerações, estabeleceu como a menor valorização social econômica admitida pelo trabalhador, garantindo sempre sua dignidade como ser humano). (BASILE, 2011, p.196).

Ainda dispõe Castilho (2011 p. 136): “A dignidade é um valor em si mesma. e é dever do Estado garantir as condições mínimas de existência propiciando aos indivíduos uma vida digna”.

O princípio da dignidade da pessoa humana, consta no rol dos direitos fundamentais da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, sendo reconhecido como um dos mais importantes princípios constitucionais. “Esse princípio constitucional é importante dentro do ordenamento jurídico porque serve de fundamento para muitas decisões”. (CASTILHO, 2011 p.137).

Menciona ainda Ledur que: “O princípio da dignidade da pessoa humana está intimamente associado a todos os direitos fundamentais, não se restringindo aos direitos fundamentais clássicos”. (1998, p.98).

Pinho, por vez, diz que:

O valor dignidade da pessoa humana deve ser entendido como o absoluto respeito aos direitos fundamentais de todo ser humano, assegurando-se condições dignas de existência para todos. O ser humano é considerado pelo Estado brasileiro como um fim em si mesmo, jamais como meio para atingir outros objetivos. (PINHO, 2011, p.90 91)

Assim dispõe o art.1º, III da Constituição Federal:

A República Federativa do Brasil, formada pela União indissolúvel dos Estados e Municípios do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
III – a dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 2014A).

Não é tão simples versar sobre o seu significado, conforme preceitua Kulzer, Cavalieri, Hiller, Krost: “Quanto à dignidade da pessoa humana, pela própria complexidade do termo, necessária uma breve digressão sobre seu desenvolvimento junto à filosofia”. (2013, p.73). Observa-se que “a dignidade é objeto de estudo da Filosofia do Direito” (CASTILHO, 2011 p. 136).

Manus (2011, p.47), assegura que: “[...] dignidade da pessoa humana é o conjunto de valores imateriais inerentes a cada um de nós e cujo respeito pelo Estado e pela sociedade constituem a base da vida democrática. Sem respeito à dignidade não pode haver democracia”.

Vejamos o conceito de demais autores, como o douto doutrinador Castilho:

O princípio da dignidade da pessoa humana é parte do grande conjunto de princípios chamado “direitos humanos”. “Direitos humanos” é a expressão que utilizamos para falar de direitos que não estão expressos nas

Constituições. Quando expressos (positivados) nas Constituições, esses direitos ganham a denominação de direitos fundamentais. (2011 p.136)

Continua ainda explicando que à personalidade da pessoa tanto no que tange à liberdade e igualdade, bem como as condições sociais e econômicas são requisitos para conceituar dignidade da pessoa Humana.

Conforme expõe:

A dignidade da pessoa humana está fundada no conjunto de direitos inerentes à personalidade da pessoa (liberdade e igualdade) e também no conjunto de direitos estabelecidos para a coletividade (sociais, econômicos e culturais). Por isso mesmo, a dignidade da pessoa não admite discriminação, seja de nascimento, sexo, idade, opiniões ou crenças, classe social e outras. A dignidade não pode ser definida como a superioridade de um homem sobre o outro, mas sim como a superioridade da pessoa sobre outros seres que não são dotados de razão. (CASTILHO, 2011 p.137)

Tal princípio possui forte aplicação no Direito do Trabalho, conforme dispõe BASILE:

Na doutrina moderna, diante de sua autonomia científica, o Direito do Trabalho será mais bem conceituado como o conjunto de princípios, institutos e normas aplicáveis na alienação da energia do trabalhador, fundado na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho e da livre-iniciativa. (2011, p.15).

Segundo Basile (2011, p.159), “em respeito à dignidade da pessoa humana, a todos os trabalhadores deverá ser garantido um ambiente de trabalho seguro e saudável (redução dos riscos por meio de normas de saúde, higiene e segurança— art. 7º, XXII, da CF)”.

Assim dispõe o caput do art.170 do referido texto constitucional: “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”. (BRASIL, 2014A).

Assim, não há como negar a forte conexão do pronto de vista constitucional e o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, uma vez que, em que pese a CF/88 incluir o referido princípio no rol dos direitos fundamentais, o art.170, caput, da Constituição deixa claro que a existência digna está intimamente relacionada com a valorização do trabalho humano. (LEDUR, 1998, p. 95).

A Constituição também é clara ao declarar que cada um possa escolher o seu trabalho na forma que melhor que aprover. O artigo 5º, inciso XIII é o



encarregado por esta garantia, expondo que o trabalhador tem o livre acesso ao escolher o que for melhor para ele e o seu sustento.

No entanto, o presente dispositivo estabelece liberdade para a escolha profissional, porém não abre exceção para abusos no livre exercício desta escolha, prevalecendo sempre, o princípio da dignidade da pessoa humana.

Senão, veja-se:

Art.5º: Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; (BRASIL, 2014A).

Vários fatores contribuem para a efetivação de tal princípio. Destacamos entre eles a remuneração, reportando-nos à era da escravidão, onde os trabalhadores (escravos) não eram remunerados. O trabalho remunerado torna o homem mais digno, conforme dispõe LEDUR:

Essa observação é inteiramente pertinente em tema de trabalho, enquanto meio para a obtenção da vida. Em tal situação, o direito a um trabalho remunerado não é passível de comparação com nada. Assim sendo, este direito é essencial à dignidade humana. Pode-se concluir afirmando que se em sua origem e desenvolvimento o conceito de dignidade humana esteve associado à garantia de intangibilidade física e espiritual da pessoa e, depois, ao direito a prestações a cargo do Estado, hoje ele adquire expressão se for assegurada a possibilidade honesta de obter recursos para viver. (199, p.180)

Ainda: (LEDUR, 1998, p.99), “Se a atividade econômica gera indignidade, estará em desacordo com a Constituição, impondo-se a ação restauradora do Estado e da Sociedade”.

Não atentamos somente ao fato de que quem trabalha deve ser remunerado, mas também que todos tenham seu próprio trabalho haja vista que o desemprego também fere o princípio aqui comentado. Dispõe Ledur que: “a situação de desemprego permanente de quem deseja trabalhar lesa a dignidade da pessoa humana”. (1998, p.97).

Ledur expressa que: “A prevalência da dignidade da pessoa humana como princípio supremo da ordem constitucional e também como fim último da ordem econômica exige que a atividade econômica contribua para a sua efetivação”. (1998 p 99).

A Constituição tratou de cuidar para que não haja abuso no preenchimento de vagas, negando - a por discriminação, sob pena de afrontar o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana:

A simples ocorrência de prática discriminatória no preenchimento de vagas de emprego, ainda que inexistente qualquer ato ofensivo direto por parte do contratante, dará ensejo à reparação do dano moral causado, uma vez afrontoso ao princípio da dignidade da pessoa humana. (LEDUR, 1998, p.97)

Deixar de dar emprego por questões sem fundamentos como o preconceito também fere o referido dispositivo Constitucional, conforme dispõe Basile (2011 p.153):

Condicionar a proposta de emprego ou promover a dispensa de empregado por motivo de raça, idade, sexo ou condição social afronta, *por completo*, o princípio da dignidade da pessoa humana, constituindo ato ilícito cujos danos morais decorrentes devem ser reparados.

Outro fator que deixa de contribuir e fere com o referido princípio são as humilhações que sofre o empregado: “frequente exposição do trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras ou temerárias (violência psicológica), incompatível com a dignidade da pessoa humana e com o valor social do trabalho, configura o *assédio moral*” (BASILE, 2011 p.151).

Assim, percebe-se que não basta o trabalhador estar empregado e recebendo pelo seu trabalho, mas há uma série de fatores que devem estar presentes a fim de concretizar o objetivo do princípio da dignidade da pessoa humana.

## 2.4 GARANTIAS E DIREITOS FUNDAMENTAIS

Os Direitos fundamentais são aqueles expressos na Constituição Federal de 1988, em seus artigos 5º ao 17º. A extensão do rol visa garantir direitos constitucionais ao homem, como cidadão, no sentido de valorizá-lo e lhe dar mais segurança.

“Direitos fundamentais são direitos que foram acolhidos em uma constituição com o intuito ou com a intenção de positivizar direitos do homem”. (Alexy, 2008, p.10). O autor continua dizendo que: “Isso vale não só para a positivação por

uma constituição, mas também para a positivação por pactos de direitos do homem internacionais” (ALEXY, 2008, p.10).

Na visão de NASCIMENTO, os direitos fundamentais não só acompanham a valorização dos direitos humanos na experiência jurídica e cultural, como também representam garantias para o cidadão perante o Estado (2009, p. 477). “No Estado – providência há uma tendência a inscrever-se, como fundamentais, direitos correspondentes à satisfação, pelo poder público, das necessidades de subsistência”. (CUNHA, 2004, p.87).

Segundo CUNHA (2004, p. 87), os direitos fundamentais podem ser classificados como absolutos e relativos, sendo os primeiros àqueles que não permitem limitação e o segundo como aqueles que devem ser exercidos nos limites ou nos termos da lei.

O autor ainda menciona que: “há outras classificações, assim a que considera os direitos fundamentais como sendo de primeira, segunda ou terceira geração; e a que os divide em direitos de reconhecimento e direitos de redistribuição”. (CUNHA, 2004, p.87).

Assim, basta um pouco mais de cuidado na leitura do texto Constitucional para reconhecermos tais garantias.

Ao analisarmos o texto constitucional observa-se que:

Os primeiros direitos fundamentais assegurados são direitos políticos e direitos individuais de igualdade e de liberdade, aos quais são correlatas obrigações de abstenção por parte do governo. Vêm em seguida direitos individuais relativos à proteção judiciária, à privacidade, à intimidade e a subsistência, muitos dos quais são correlatos a prestações positivas, exigíveis do governo (CUNHA, 2004, p.93).

Senão, veja-se, art 5º da CF: Art. 5º: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade...”. (BRASIL, 2014A)

Observa-se imediatamente o princípio da isonomia quando a Lei Maior menciona que todos são iguais perante a Lei. Se todos são iguais, devem ser tratamentos como iguais (CUNHA, 2004, p. 94).

Ante o exposto é de simples compreensão que a Constituição Federal cuidou de garantir direitos invioláveis a todos e sem abrir mão do princípio da

isonomia, garantindo assim, igualdades de Direitos a todos, estando totalmente protegidos por cláusula pétrea.

Ao selecionarmos para ramos específicos as garantias e direitos fundamentais expressos nas Constituição Federal de 1988, é possível chegarmos ao Direito do Trabalhador.

“No direito comum, os direitos fundamentais acompanharam a valorização dos direitos humanos na experiência jurídica e cultural dos povos, traduzindo-se em garantias do cidadão perante o Estado” (NASCIMENTO, 2009, p.477).

O autor menciona que:

Esses direitos, na esfera das relações de trabalho, têm como fundamento a necessidade de garantia de um mínimo ético, que deve ser preservado nos ordenamentos jurídicos, nas relações de trabalho como forma de organização jurídico moral da sociedade quanto à vida, saúde, integridade física, personalidade e outros bens jurídicos valiosos para a defesa da liberdade e integração dos trabalhadores na sociedade, perante a qual têm o dever-direito ao trabalho (NASCIMENTO, 2009, p. 478).

Acrescenta o referido autor que: “Não são restritos aos empregados, mas, por serem fundamentais, devem estender-se a todo aquele que prestar um trabalho subordinado...” (NASCIMENTO, 2009, p.478).

Assim, observa-se a explícita preocupação da Lei Maior em garantir um mínimo de subsistência aos homens, que neste caso específico é o trabalhador, para que este tenha ao menos uma vida digna.

## 2.5 FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A flexibilização das condições de trabalho é garantida pela Lei Maior de 1988, no entanto, antes de adentrarmos ao tema, cabe nos compreender o significado de flexibilização. Flexibilização deriva da palavra flexibilizar, que significa dobrar, curvar, dar elasticidade a alguma coisa, que neste caso, seriam às regras trabalhistas. Ao contrário da interpretação rígida, esta nos permite sob outro ângulo enfrentar as crises econômicas, as novas tecnologias, desemprego, dentre outros fatores, sendo a crise a principal causa das flexibilizações do Direito do trabalho. Em havendo flexibilização é possível à modificação nas regras trabalhistas. A ideia é adaptar o Direito à realidade. Não se trata da flexibilização do Direito do trabalho,

mas sim da flexibilização das condições de trabalho, pois são estas que são flexibilizadas. (MARTINS, 2009, p. 12).

Para Garcia (2013, p. 108): “A chamada flexibilização pode ser entendida como forma de amenizar o rigor ou a rigidez de certas normas jurídicas, referentes, no caso, ao Direito do trabalho”.

Para Martins: “é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho” (2009, p.13).

E explica seu conceito afirmando:

Conjunto porque forma um todo organizado, um sistema para o fim de estabelecer mecanismos para compatibilizar as regras do Direito do Trabalho com as mudanças, isto é, uma reunião de medidas visando flexibilizar as relações trabalhistas. Não se faz a flexibilização apenas de uma forma ou mediante medidas isoladas, mas dentro de um conjunto. São adotados vários procedimentos para a flexibilização. (Martins, 2009, p.13).

Há pelo menos três tipos de correntes que tratam da flexibilização e seus efeitos, sendo a flexibilista, antiflexibilista e a semiflexibilista.

Martins (2009, p.29) é quem bem explica tais correntes, sendo:

A primeira corrente entende que o Direito do trabalho passa por fases distintas. A primeira fase compreende o fato de se assegurar os direitos trabalhistas. Trata-se de uma conquista dos trabalhadores. A segunda fase diz respeito ao momento promocional do Direito do Trabalho. Concerne à terceira fase a adaptação à realidade dos fatos, como no que diz respeito às crises, o que é feito por meio das convenções coletivas, que tanto podem assegurar melhores condições de trabalho como também situações *in peius*. Num momento em que a economia está normal, aplica-se a lei. Na fase em que ela apresenta crises haveria a flexibilização das regras trabalhistas, inclusive para pior.

Já a corrente antiflexibilista é ruim para os trabalhadores, pois elimina certas conquistas que foram feitas por anos, reduzindo o direito dos trabalhadores e agravando as condições dos mesmos. (MARTINS, 2009, p. 30).

E a terceira, explica o autor que: “Sob a ótica semiflexibilista, seria possível afirmar a existência de uma norma legal mínima, estabelecendo regras básicas, e o restante seria determinado pelas convenções ou acordos coletivos” (MARTINS, 2009, p.29).

Ensina o autor que a flexibilização das condições de trabalho podem ser classificadas como legal ou ilegal, sendo: “legal ou autorizada: quando a própria lei permite a flexibilização trabalhista, como na redução da jornada de trabalho (art. 7º, da Constituição) [...]. Ilegal ou ilícita, quando é feita com o objetivo de burlar a lei e os direitos dos trabalhadores”. (MARTINS, 2009, p.31).

A flexibilização também pode ocorrer contra a vontade das partes, quando provém do Estado ou de acordo com a vontade das partes, como no contrato de trabalho, sendo estas classificadas como heterônoma e autônoma. (MARTINS, 2009, p. 32).

Para que existisse a flexibilização, necessário era haver uma finalidade. Martins (2009, p. 32), explica que quanto à finalidade, a flexibilização pode ser:

de proteção, visando preservar a ordem pública social, de forma a adaptar a lei à realidade dos fatos mediante acordos derogatórios; (b) de adaptação, em que são feitos acordos derogatórios; (c) de desproteção: quando há a total supressão de direitos dos trabalhadores, que foram adquiridos no curso do tempo.

Um ponto importante a se destacar na flexibilização é no que tange ao tempo. Este pode ser a duração do contrato de trabalho, válido para os mais diversos tipos de contrato, como o trabalho temporário por exemplo. Pode ser também quanto à duração do trabalho, como nos casos de trabalho parcial. Bem como, de horário, que permite o trabalhador estabelecer o início e término de trabalho, adaptando-o às suas necessidades pessoais. (MARTINS, 2009, p. 33).

Ressalta-se que vários fatores contribuem para a causa da flexibilização, como o desenvolvimento econômico, globalização, crises econômicas, mudanças tecnológicas, encargos sociais, aumento do desemprego, aspectos culturais, economia informal e aspectos sociológicos (MARTINS, 2009, p. 39).

Quanto às formas de flexibilização de jornada, estas podem ser através da remuneração, da jornada, da contratação, do tempo de duração do contrato e da dispensa do trabalhador. (MARTINS, 2009), como bem explica o renomado doutrinador Martins (2009, p.41):

Em relação à remuneração, o salário pode ser reduzido em determinadas condições. A jornada de trabalho pode ser em tempo integral ou parcial. Pode ser feita sob a forma de horas extras ou compensada [...]. A forma de contratação pode ser por vários tipos de contrato [...]. O tempo de duração do contrato pode ser por tempo determinado ou indeterminado[...]. Podem

existir certos sistemas em que a dispensa do trabalhador seja mais flexível, como da diminuição da indenização da dispensa ou de certos direitos que só surgem com a dispensa[...].

Outro ponto de suma importância é a flexibilização de horários. “A flexibilização da jornada de trabalho proporciona tempo livre ao empregado para que possa fazer outras coisas, como estudar, frequentar igreja, o clube, etc.” (MARTINS, 2009, p.49).

Preceitua o autor que um dos motivos na flexibilização de horários é para evitar o índice de acidentes de trabalhos, já que os mesmos frequentemente acontecem após exaustivas jornadas diárias, bem como proporcionar maior produtividade, já que o trabalhador descansado produz mais.(MARTINS 2009, p. 51).

No entanto, também existem limites à flexibilização. Estes são classificados como admissíveis e inadmissíveis. Os primeiros são usados em época de crise, permitindo a continuidade da empresa e também garantindo um mínimo ao trabalhador. Já os inadmissíveis são quando forem instituídos somente com o objetivo de suprimir os direitos trabalhistas (MARTINS, 2009, p. 52).

Assim, pode-se observar que a flexibilização nasceu com o intuito de proteger o trabalhador, dando a ele maiores chances de poder gozar do convívio social e familiar, no entanto, as leis não se abstêm de impor limites a fim de haver certo equilíbrio entre os direitos do trabalhador e do empregador.

### **3 JORNADA DE TRABALHO**

#### **3.1 CONCEITO**

A Constituição Federal de 1988 cuidou de tratar do limite da duração do trabalho. Dispõe a Lei Maior, em seu art.58 que: “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”. (BRASIL, 2014A)

Não obstante, o principal comentário acerca do tema está expresso no rol dos Direitos e Garantias fundamentais do texto Constitucional, em seu art. 7º, inciso XIII, que assim dispõe: Art. 7º São Direitos dos trabalhadores [...] além de outros [...]: XIII: duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais,

facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (BRASIL, 2014A).

Acerca do tema, o renomado doutrinador Garcia (2013, p. 853), comenta que:

A limitação da jornada de trabalho, por meio de normas jurídicas estabelecidas pelo Estado, atende a uma necessidade de integridade e harmonia física, psicológica do trabalhador, sendo essencial na concretização do mandamento fundamental de dignidade de pessoa humana.

Carrion (2014, p. 134) conceitua jornada de trabalho, classificando-a em três: jornada normal, jornada reduzida e regime de tempo parcial.

Para o autor, jornada normal:

É o lapso de tempo durante a qual o empregado deve prestar serviço e permanecer à disposição, com habitualidade, excluídas as horas extraordinárias; neste sentido amplo, há uma “jornada” normal diária e semanal. Pelo limite imposto pela Carta Magna a diária é de 8 horas, limitada pela semanal, que é de 44 horas (2014, p.134).

Quanto à jornada reduzida, Carrion entende que: “A lei, a convenção coletiva ou as partes de comum acordo poderão fixar, quando da admissão do empregado, jornada normal inferior à legal” (2014, p.134). Importante destacar a licitude da redução com o salário proporcional ao tempo trabalho, conforme expresso na OJ 358 do TST, nestes termos:

**SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE (DJ 14.03.2008)** - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado (BRASIL, 2014C)

Ante o exposto observa-se que a Constituição Federal tratou de garantir um mínimo de condições dignas ao trabalhador, e sendo assim, abriu as portas para que a jornada reduzida também pudesse existir, garantido expressamente jornada inferior.

Conforme se pode observar na Orientação Jurisprudencial acima citada, nada impede que o salário seja proporcional ao tempo trabalhado nos casos de redução. No entanto o trabalhador não está em desvantagem, haja vista que gozou de período de descanso.



No que tange ao Regime de tempo parcial, a doutrina possui um vasto entendimento.

Assim, na visão de Carrion (2014, p. 135), dá um parecer bastante extenso que dispõe:

Nunca houve, nem há, impedimento algum para que o empregado seja contratado pelo tempo parcial que as partes escolham. Este novo “regime de tempo parcial” só se aplica aos contratos vigentes de tempo integral ou parcial que queiram ter a jornada reduzida; não aos de tempo parcial anteriores à norma que não necessitem ser reduzidos, nem aos futuros, desde que não se pretenda reduzi-los. Os contratos de tempo parcial anteriores à norma e os posteriores, inalterados, se regem pelas regras comuns: a remuneração correspondente não poderá ser inferior ao salário mínimo horário, e os direitos habituais serão proporcionais ao tempo contratado.

Já Martins (2014, p. 178), entende que: “O conceito de jornada de trabalho tem que ser analisado sob três prismas: do tempo efetivamente trabalhado, do tempo à disposição do empregador e o tempo in itinere”.

Sendo:

O tempo efetivamente trabalhado não considera as paralisações do empregado, como o fato de o empregado estar na empresa, em hora de serviço mas não estar produzindo. Somente é considerado o tempo em que o empregado efetivamente presta serviços ao empregador [...]. A segunda teoria que é a que determina que jornada de trabalho é considerada o tempo à disposição do empregador. A partir do momento em que o empregado chega a empresa até o momento em que dela se retira há o cômputo da jornada de trabalho [...]. A terceira teoria explica o tempo in itinere, considerando como jornada de trabalho desde o momento em que o empregado sai de sua residência até quando a ela regressa. (MARTINS, 2014, p.178).

Observa-se que o autor cuidou em detalhar vários momentos da jornada a fim de montar seu conceito.

Delgado possui uma visão mais enxuta do conceito de jornada de trabalho, descrevendo-a como: “o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato”. (2014, p.900). E Garcia (2014, p. 856), faz questão de ser ainda mais breve, conceituando como: “o montante de horas de um dia de labor”.

No entanto, o referido autor explica que: “são computadas na jornada de trabalho não só o tempo efetivamente trabalho, mas também o tempo à disposição

do empregador. As chamadas horas in itinere, presentes certos requisitos, também são computadas na jornada de trabalho”.DELGADO, 2014, p.904)

Delgado ainda dispõe que:

Jornada de trabalho é expressão com sentido mais restrito do que o anterior, compreendendo o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado. (2014, p.904-905)

Em suma, pode-se entender como jornada de trabalho, na visão dos renomados doutrinadores, como o tempo despendido pelo empregado em função de seu dia de trabalho, com outros pontos relevantes, conforme o caso.

### 3.2 NATUREZA JURÍDICA

Quando se busca entender a natureza jurídica da jornada de trabalho, como o próprio nome diz, busca-se entender em qual categoria jurídica ela se encaixa. Desta feita, Garcia (2013, p.857) compreende que: “Pode-se dizer que a jornada de trabalho, a qual é regulada Direito, tem natureza de norma de ordem pública, pois há interesse social na sua limitação, em proteção da saúde, da segurança e da vida do trabalhador, preservando e concretizando a sua dignidade como pessoa”.

E mais:

No entanto, sob outro enfoque, a jornada de trabalho é uma das condições de trabalho de grande importância na relação jurídica de emprego, a qual, como estudado anteriormente apresenta natureza contratual, por se reportar ao gênero dos negócios jurídicos. Assim, há certa natureza jurídica privada também à jornada de trabalho, sendo possível convencionar a respeito no âmbito das condições do contrato de trabalho, desde que observadas as garantias e normas de proteção trabalhistas (art. 444 da CLT). (GARCIA, 213, p. 857-858).

O referido artigo da CLT dispõe que: “Art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

Garcia ainda completa dizendo que: “dependendo do enfoque, notam-se a natureza de ordem pública e a natureza jurídica privada quanto à jornada de trabalho, no que tange ao seu aspecto jurídico e normativo” (2013, p. 858).

Martins compreende a natureza jurídica da jornada de trabalho sob dois aspectos: natureza pública e natureza privada:

Natureza pública, pois é interesse do Estado limitar a jornada de trabalho, de modo a que o trabalhador possa descansar e não venha prestar serviços em jornadas extensas. [...] Natureza privada, visto que as partes do contrato de trabalho podem fixar jornadas inferiores às previstas na legislação ou nas normas coletivas. (2014, p.179).

Ainda continua explicando que: “A legislação apenas estabelece o limite máximo, podendo as partes fixar limite inferior. Assim, a jornada de trabalho teria natureza mista, coexistindo elementos com característica públicas e privadas” (MARTINS, 2009, p.179).

Delgado acredita que:

As normas jurídicas heterônomas estatais estabelecem, de um lado, um padrão normativo geral, que se aplica ao conjunto do mercado de trabalho e, de outro lado, um leque diversificado de regras incidentes sobre situações e categorias específicas de trabalhadores envolvidos. Em contraponto a esse quadro normativo heterônimo, surge ainda um significativo espaço à criatividade autônoma coletiva privada, hábil a tecer regras específicas aplicáveis às searas trabalhistas a que se reportam (DELGADO, 2014, p. 916).

Observa-se o ponto principal da natureza jurídica da jornada de trabalho é que esta se destaca para a maioria dos doutrinadores como de natureza pública e jurídica ou pública e privada.

### 3.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Foi visando proteger o trabalhador que se deu início às lutas de redução de jornada de trabalho, como bem preceitua Garcia (2013, p. 853): “A limitação da jornada de trabalho, por meio de normas jurídicas estabelecidas pelo Estado, atende a uma necessidade de integridade e harmonia física, psíquica e psicológica do trabalhador [...]”. No entanto, a luta para se alcançar a evolução do sistema de proteção ao labor durou muitos anos. (GARCIA, 2013, p. 850).

Era muito comum na Europa, no século XIX o trabalho ser de 12 a 16 horas, principalmente para mulheres e crianças. (MARTINS, 2014, p. 177). Garcia (2013, p.854), menciona que:

No início da Revolução Industrial, os trabalhadores eram expostos a jornadas de trabalho extenuantes, com precárias condições no meio ambiente de trabalho, prejudicando a saúde, a segurança e a própria vida dos trabalhadores.

Assim, iniciou-se uma luta constante a fim de melhorias das condições de trabalho e salário destes trabalhadores. Os trabalhadores organizaram-se em grupos profissionais dando origem ao movimento sindical, o que acabou refletindo em leis estabelecidas pelo Estado à fim de atender às manifestações, bem como de controlar a massa de trabalhadores de modo a não se instaurar um quadro revolucionário. (GARCIA, 2013, p. 854).

A Inglaterra foi a primeira a reduzir a jornada de trabalho, limitando para 10 horas e no ano seguinte, 1848 foi a vez de Paris, fixar um limite para 11 horas. (GARCIA, 2013, p. 854).

Garcia, também explica que:

A Igreja Católica também apresentou preocupação quanto ao tema, tanto que a Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, estabelecia o mandamento de que as horas de trabalho no dia não deveriam exceder as forças do trabalhador, devendo-se fixar, igualmente, o devido repouso (2013, p.854).

Tanta preocupação em busca de melhorias nas condições de trabalho fez com que países da Europa passassem cada vez mais a limitar a jornada de trabalho, chegando a 8 horas por dia, o que em 1915 já era comum na maioria deles. (GARCIA, 2013, p, 854).

No Direito Internacional, Garcia (2013, p. 854), ensina que:

No plano internacional, a Convenção 1 da OIT, de 1919, versa justamente sobre a duração do trabalho, fixando-a em oito horas diárias e 48 semanais. A convenção 30 da OIT, do ano de 1930, fixa a jornada de trabalho em oito horas para os trabalhadores no comércio e em escritórios, explicitando considerar-se jornada de trabalho o tempo à disposição do empregador. Por sua vez, a Convenção 31, de 1931, estabelece a jornada de trabalho de sete horas e 45 minutos aos trabalhadores das minas de carvão.

Ainda:

A convenção 67, de 1939, prevê a jornada de 48 horas para os trabalhadores das empresas de transporte rodoviário. A Recomendação 116, de 1962, estabelece a adoção progressiva da semana de 48 horas de trabalho (GARCIA, 2013, p. 855).

No Brasil, a Constituição de 1934, estabelecia em seu artigo 121, §1º, “c”, previa a duração do trabalho não superior a 8 horas diárias, podendo ser reduzido, porém, só poderia ser prorrogável nos casos previstos em lei. As constituições posteriores, de 1937, bem como de 1946 e 1967, também estabeleciam 8 horas como o máximo diário a ser trabalhado, sendo a última, prevendo, inclusive, intervalo para descanso. (MARTINS, 2014, p. 177).

Com o advento da Constituição Federal de 1988, ficou estabelecido, em seu art. 7º, inciso XIII: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. (BRASIL, 2014A).

Ainda, o inciso, XIV do art. 7º, garante: “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”. (BRASIL, 2014A).

Desta feita, observa-se que a luta pela regulamentação da jornada do trabalho obteve êxito ao longo dos anos, sendo hoje um dos assuntos expressos no rol dos direitos fundamentais da vigente Lei Maior.

### 3.4 FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

É na Constituição Federal de 1988 que encontramos o primeiro e principal motivo para falarmos de flexibilização da jornada de trabalho. Dispõe o art. 7º da presente Lei Maior, em seu inciso XIII que: “XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. (BRASIL, 2014A).

No entanto, o presente inciso trouxe várias discussões, passando a doutrina e jurisprudência entender:

Ter a Constituição de 1988 incentivado, sim, a negociação coletiva, mas sem prejuízo de autorizar, por exceção, a pactuação meramente bilateral no tocante ao estabelecimento do regime de compensação de jornada (DELGADO, 2014, p. 924).

No entanto, com o advento da Lei 9.601/98, houve uma nova reflexão sobre o tema, provocando significativas mudanças no regime compensatório, criando o chamado banco de horas (DELGADO, 2014, 928). Tal regime instituído pela Lei 9.601/98 também está previsto no art. 59, §2º da CLT, que autoriza a dispensa de salário se por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de trabalho em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, não ultrapassando o período de um ano. (BRASIL, 2014B).

Delgado (2014, p. 930), entende que:

A lei. 9.601/98 modificou, substantivamente, o mecanismo compensatório de jornada no Direito Brasileiro. Este Diploma – que instituiu novo tipo de contrato a termo no país, situado fora das estritas hipóteses de pactuação da CLT e contando com direitos trabalhistas mais reduzidos do que o padrão celetista clássico – também introduziu alterações controvertidas no modelo compensatório tradicional existente.

As mudanças não pararam por aí, sendo que o artigo 6º da Lei 9.601/98 deu nova redação ao art. 59 da CLT, que passou a autorizar a compensação de horas de labor por mês. (DELGADO, 2014, p.931).

Assim: “a lei 9.601/98 alterou o critério de compensação de horas de labor tradicional no país, instituindo autorização para pactuação da chamada *compensação anual* ou *banco de horas*”. (DELGADO, 2014, p. 931).

A redação do art. 59 da CLT fala em: “... acordo ou convenção coletiva de trabalho...” (DELGADO, 2014, p. 933). Na visão do autor:

Isto significa que o regime de compensação anual previsto pelo novo art. 59 da CLT (chamado *banco de horas*) somente pode ser pactuado pelos instrumentos formais da negociação coletiva trabalhista, em virtude de a Constituição da República não permitir que a transação meramente bilateral pactue medida desfavorável à saúde e segurança obreiras. (DELGADO, 2014, p. 934).

Reforça-se então que o presente entendimento trata apenas da compensação de jornada tradicional, haja vista a súmula 85 do TST, com a reforma de n.174/2011, que inseriu o inciso V, passa a mencionar que: "o conteúdo desta súmula não se aplica a modalidade de banco de horas, que somente pode ser instituído por negociação coletiva" (BRASIL, 2014D).

No banco de horas só há remuneração em caso de rescisão contratual, assim, todas as horas acumuladas deverão ser pagas como extras, conforme preceitua Nascimento (2013, p.308): "Na hipótese de rescisão do contrato de

trabalho sem a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento de horas extras [...]". Porém, não há previsão na lei, se neste caso não houver nenhuma compensação. Isto é, o empregado for dispensado quando há ou tiver expirado o período de um ano para a compensação.

Cabe sempre ressaltar que a flexibilização da jornada de trabalho tem como escopo proteger o trabalhador, a fim de que este possa ter mais tempo livre para o seu lazer e convívio com sua família, a fim de proteger seu descanso e sua dignidade.

### 3.5 JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Antes de adentrarmos às garantias para a jornada extraordinária, devemos primeiramente conhecer o sentido de jornada. Jornada de trabalho é o tempo que o empregado passa a disposição do empregador, bem como a quantidade de labor diário do empregado. Nascimento (2013, p.275), dispõe que "jornada diária de trabalho compreende não só a duração do trabalho, mas os horários, o intervalo e outros aspectos significativos para o direito". Para Garcia (2013, p.856), "é o número de horas diárias de trabalho, ou seja, o montante de horas de trabalho em um dia. Exemplo, jornada de trabalho de oito horas".

Diferente de jornada de trabalho e o horário de trabalho. Para Garcia "refere-se à hora de início de término do labor, indicando-se o horário de intervalo inserido no interior da jornada. Exemplo: horário de trabalho das 9 às 13 horas e das 14 às 18 horas" (2013, p.856).

Há ainda o conceito de duração do trabalho, que não se confunde com as demais. Esta por sua vez se encaixa quando falamos no número de horas de trabalho semanal, ou mesmo mensal, não sendo restrita ao trabalho diário (GARCIA, 2013, p.860), porém não abrange o repouso semanal remunerado, as férias, além de todo o descanso (NASCIMENTO, 2013, p.299).

Tudo aquilo que exceder a jornada legal ou convencional pactuada é denominada horas extras, conforme a visão de NASCIMENTO (2013, p. 299): "Horas extras são aquelas que ultrapassam a jornada normal fixada por lei, convenção coletiva, sentença normativa ou contrato individual de trabalho. [...]"

A duração do trabalho pode ser normal ou extraordinária, sendo a primeira àquela que se desenvolve dentro dos limites estabelecidos pelas normas

jurídicas. Já a segunda são as horas que ultrapassam os limites normais fixados pelas normas jurídicas, como bem descreveu NASCIMENTO (2013, p.801). Tal excesso é garantido pela Constituição Federal de 1988.

O art. 7º da referida Lei Maior prevê em seu inciso XIII, a duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Este limite ou esta jornada são facultativos podendo ser alteradas por meio de acordo ou convenção coletivas de trabalho. (BRASIL, 2014A).

Ao limitar a jornada de trabalho, a Constituição teve por objetivo primordial: "tutelar a integridade física do obreiro, evitando-lhe a fadiga. Daí as sucessivas reivindicações de redução de carga horária de trabalho e alongamento dos descansos". (BARROS, 2013, p. 522).

Quando classificadas, a duração do trabalho pode ser: normal, extraordinária, limitada e ilimitada. A jornada normal ou comum é aquela em que a hora diária não ultrapasse 8 horas diárias e 44 horas semanais.

A jornada extraordinária ou suplementar são aquelas que excedem os limites da jornada normal. Já a jornada limitada acontece quando há disposição legal diferenciada, como dos médicos. E a ilimitada é quando a lei admite limite para a prestação. (NASCIMENTO, 2013, p. 794).

No que tange ao período, a jornada de trabalho pode ser, diurna, noturna ou mista. A diurna ocorre das 5 até as 22 horas, no meio urbano e a noturna, no meio urbano, ocorre das 22 as 5 horas (art.73, parag. 2 da CLT) e no trabalho rural, a Lei 5.889/73, das 21 as 5 horas na agricultura e das 20 as 4 horas na pecuária. (GARCIA, 2013 p. 858).

A jornada mista, por sua vez, foi muito bem explicada por Nascimento: "mista, quando transcorre tanto no período diurno como no noturno; em revezamento, semanal ou quinzenal, quando num período há trabalho de dia, outro a noite, sendo mais encontrado entre nós o revezamento semanal" (2013, p. 294).

Dispõe o art. 7º, inciso XVI, da Lei Maior que as horas que ultrapassarem o limite previsto no inciso XIII, deverão ser compensados no mínimo 50% à do normal (BRASIL, 2014A), conforme menciona Barros: "No Brasil, a norma geral prevê uma jornada de oito horas para um módulo ou carga semanal de 44 horas. O que exceder a isso é tido como trabalho extraordinário". (2013, p.523).



Observa-se assim, que a Constituição Federal estabelece um limite, porém, não obsta o labor extraordinário, desde que compensado dentro dos limites constitucionais.

Diferente do que acontece nos países desenvolvidos, a Constituição não se limita a garantir o exercício da jornada extraordinária somente nas hipóteses de necessidade imperiosa, haja vista a previsão de acordo ou convenção coletiva.

Neste sentido, dispõe Barros (2013, p.525):

A CLT não se limita a autorizar essas prorrogações em virtude de necessidade imperiosa, pois permite o trabalho extraordinário sempre que houver acordo escrito entre as partes, acordo ou convenção coletiva, desde que o número de horas extras não exceda de duas horas diárias e que elas sejam pagas com o acréscimo de pelo menos 50% sobre a hora normal. (art.59). Ausente qualquer um desses requisitos, a recusa do empregado ao trabalho em sobrejornada é legítima.

Conforme exposto, há ainda a garantia do art.59 da CLT para o labor em horas extraordinárias, conforme dispõe: Art.59 - "A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho". (BRASIL, 2014B).

Assim, está-se diante de mais uma garantia para o exercício do labor extraordinário, porém, com limites.

A intenção do Legislador em impor limites trata de uma questão pública, uma vez que o trabalhador descansado também interessa ao Estado.

Dispõe Nascimento que: "o trabalho desenvolvido longamente pode levar a fadiga física e psíquica; daí a necessidade de pausas para evitar a queda do rendimento, o acúmulo de ácido láctico no organismo e a consequente insegurança do trabalhador" (2013, p.299).

Mas, como antes exposto, a Constituição fixa um tempo para o labor e um limite a ser respeitado, não obstante que tais previsões sejam alteradas por meio de acordo ou convenções coletivas.

A Lei admite, ainda, que em havendo necessidade de prorrogação das horas normais pactuadas, deve ser estabelecido entre empregado e empregador um acordo para prorrogação de horas, que nada mais é que um ajuste de vontade feito pelas partes para que a jornada de trabalho possa ser alterada para maior alterando o limite legal, mediante o pagamento do adicional.

Nascimento assim expressa seu conceito:

O conceito de acordo de prorrogação pressupõe explicitação das duas acepções da expressão. Acordo de prorrogação quer dizer, em primeiro lugar, o ajuste de vontades entre empregado e empregador, tendo por fim legitimar a prorrogação da jornada normal de trabalho. Acordo de prorrogação significa, em segundo lugar, o documento escrito no qual se materializa a vontade das partes, para o fim acima mencionado. (2013, p.301).

O caput do art. 59 da CLT admite o acordo de prorrogação de horas de trabalho, conforme dispõe: "a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho". (BRASIL, 2014B).

O contrato ou acordo coletivo de trabalho deve sempre importar no adicional mínimo de 50%, não podendo estes infringirem o exposto na Constituição Federal. Em suma, para que possa ocorrer a prorrogação de horas de forma legal, esta deve ser mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitando o limite de duas horas diárias.

A forma jurídica para o acordo tem que ser necessariamente escrita, e se for individual é considerada válida diante de um documento assinado pelo empregado expressando sua concordância em prestar horas extras (NASCIMENTO, 2013, p.935).

Quanto à duração, o contrato do acordo de prorrogação pode ser prazo determinado ou indeterminado, conforme preceitua Nascimento (2013, p.302):

O prazo é encontrado nas convenções coletivas do trabalho e de modo geral para todos os direitos atendimentos na negociação sindical. Há entendimento segundo o qual as cláusulas convencionais persistem mesmo após findo o prazo de vigência da convenção. Transmitem-se automaticamente, para o contrato individual de trabalho, raciocínio que, uma vez seguido, levaria à indeterminação do prazo do acordo de prorrogação previsto em convenção coletiva, resultando do prazo mesmo da própria convenção.

A compensação de horas, conforme dispõe Nascimento: "é o acordo pelo qual as horas excedentes das normais prestadas num dia são deduzidas em outros dias, ou as horas não trabalhadas são futuramente repostas" (2013, p. 308).

Para Garcia (2013, p. 908), "a compensação da jornada de trabalho é uma forma de sua prorrogação, mas sem o pagamento das horas extras, por ser objeto de dedução ou abatimento (labor reduzido) em dia diverso".

Conforme pode se observar, a compensação da jornada é a forma de compensar o excesso sem o recebimento de horas extras e uma das formas dessa compensação é o banco de horas, conforme veremos no tópico a seguir.

### 3.5.1 Acordo de prorrogação de Jornada

O acordo de prorrogação de jornada foi muito bem conceituado por Martins (2014, p. 183-184), que assim dispõe:

O acordo de prorrogação de horas é o ajuste de vontade feito pelas partes no sentido de que a jornada de trabalho possa ser elástica além do limite legal, mediante o pagamento de adicional de horas extras. O acordo pode ser feito por prazo determinado ou indeterminado.

Continua o autor explicando que:

Será o acordo necessariamente escrito, podendo ser um adendo ao contrato de trabalho ou inserido no próprio pacto laboral ou, ainda, por meio de acordo ou convenção coletiva, que é significado de expressão *contrato coletivo* encontrada no artigo consolidado. O adicional será de no mínimo 50% (art. 7º, XVI, da Constituição), ficando derogados os artigos da CLT que dispõem em contrário. (MARTINS, 2014, p. 184).

Em que pese haver previsão legal para o acordo de prorrogação, existe também uma previsão que limita a referida prorrogação para 2 (duas) horas diárias, bem como veda prorrogação para determinados grupos de trabalhadores: "O limite de prorrogação de horas é de mais 2 horas por dia, totalizando 10 horas (art. 59 da CLT). Os cabineiros de elevadores não podem, também prorrogar a sua jornada de trabalho". (MARTINS, 2014, p. 184).

Os trabalhadores que exercem atividades em ambientes insalubres ou sujeitos à periculosidade só podem prorrogar horas com autorização das autoridades competentes em matéria de higiene e segurança do trabalho, haja vista ser nocivo à saúde do trabalhador. (MARTINS, 2014, p.184).

DELGADO (2014, p. 934) faz questão de lembrar que o acordo de prorrogação é uma modalidade prevista no art. 59 da CLT, sendo que a previsão

tradicional da CLT estipulava a necessidade de documento escrito, permitindo que o pacto fosse também meramente bilateral.

Segundo DELGADO (2014, p.964), há quem diga que o referido art. 59 da CLT não é compatível com o texto constitucional, garantindo que a presente Lei Maior apenas autorizou dois tipos de prorrogação de jornada, que seria aquela resultante do regime de compensação e aquela vinculada a fatores meramente excepcionais. “Teria a Constituição, portanto, rejeitado, por omissão, a possibilidade de prorrogação lícita de jornada meramente suplementar, aventada pelo texto celetista mencionado”. (DELGADO, 2014, p. 964).

Neste sentido também dispõe Garcia (2013, p. 898-899):

A rigor, como se pode inferir pela dicção do art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal de 1988, a prorrogação da jornada de trabalho somente deveria ser autorizada em caso “extraordinário”, tomando devida a remuneração “superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”.

Continua, ainda, explicando que:

No entanto, o que se verifica muitas vezes na prática são horas extras prestadas de forma habitual, o que não seria desejável nem à saúde e segurança do empregado individualmente, nem à sociedade como um todo. (GARCIA, 2013, p. 899).

Dispõe o art. 59 da CLT: “A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”. (BRASIL, 2014B).

Dispõe Garcia acerca do referido art.59 da CLT: “Quanto à parte final dessa disposição, na atualidade, no que se refere ao instrumento coletivo, tem-se o acordo escrito ou a convenção coletiva de trabalho (art. 7º, inciso XXVI, da CF88)”. (2013, p. 899).

Importante destacar que:

Conforme §1º do art. 59, devidamente atualizado, quanto ao percentual, com o art. 7º, inciso XVI, da CF/1988, do “acordo ou do contrato coletivo de trabalho” deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% superior à da hora normal. Em sua redação original, o art. 59 da CLT previa o adicional de 20%. No entanto, o antigo Enunciado 215 do TST (cancelado pela Resolução 28/1994, por ter se tornado incompatível com a Constituição de 1988), previa que: “Inexistindo acordo escrito para prorrogação da jornada de trabalho, o adicional referente às horas extras é devido na base de 25% (vinte e cinco

por cento)", adotando o parâmetro original do art. 61, § 2º, da CLT. (GARCIA, 2013, p.899).

Assim, é certo que para que haja validade na prorrogação da jornada de trabalho, é exigível o acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (GARCIA, 2013, p. 899).

No entanto, para a prorrogação de jornada no regime de banco de horas, só é válido com a convenção coletiva de trabalho, de acordo com a súmula 85 do TST, inciso V, que estudaremos no próximo capítulo.

### 3.5.2 Compensação de Jornada

A compensação de jornada é o ajuste firmado a fim de legitimar a prorrogação de horário em um dia de trabalho, sem caracterizar como horas extras, compensando em outro dia. "É o acordo pelo qual as horas excedentes das normais prestadas num dia são deduzidas em outros dias, ou as horas não trabalhadas serão futuramente repostas" (NASCIMENTO, 2013, p.308).

O art.7º da Constituição da República de 1988, em seu inciso XIII, estabelece que a duração normal não possa exceder 8 horas diárias e 44 semanais. Assim, o excedente deve ser compensado. (BRASIL, 2014A).

Para Kulzer, Cavalieri, Hiller, Krost: "A ideia de *Compensação de horários* só pode ser esclarecida a partir de duas outras categorias utilizadas na relação dos incisos mencionados: trabalho normal e serviço extraordinário, com as quais se imbrica a categoria *jornada*". (2013, p.245).

Martins (2009, p. 93) preceitua jornada como, tempo integral ou parcial, que pode ser feita sob a forma de horas extras ou compensada para não se prestar serviços em outros dias da semana.

O acordo de compensação de jornada está disciplinado no art. 7º, XIII da Constituição Federal de 1988, que dispõe: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social" – "XIII – a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho". (BRASIL, 2014A).

Está, ainda, positivado no art. 59, §2º da CLT, que dispõe: "poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o

excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, á soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10(dez) horas diárias”. (BRASIL, 2014B).

Observa-se que só existe compensação de horário quando não ultrapassados os limites previsto em lei, conforme menciona KULZER, CAVALIERI, HILLER, KROST, (2013, p. 243):

[...] só é permitido falar em compensação de horário quando a duração normal do trabalho, em certo período não é excedida. Ela supõe, por isso mesmo, remanejamento de horário, naquele período, para que, ao final computada as horas, a duração normal seja observada estritamente.

Se ultrapassada a carga anual das horas normais, o excedente deverá ser pago como extraordinária, como bem preceitua NASCIMENTO (2013, p. 309):

A lei permite (CLT, art. 59, §§1º e 2º), mediante acordo ou convenção coletiva com o sindicato, compensação anual de horas de trabalho – banco de horas -, caso em que o empregado poderá trabalhar até mais 2 horas por dia além das normais, em reposição a horas não trabalhadas, caso em que a empresa estará dispensada de pagar horas extraordinárias. Se for ultrapassada a carga anual das horas normais, as excedentes devem ser pagas com acréscimo.

Da mesma forma explica Kulzer, Cavaliere, Hiller, Krost: “ou há a compensação de horários, ou há labor extraordinário” (2013, p.255).

Tratando-se, porém de irregularidade referente à pactuação no novo regime compensatório criado pela Lei n.9.601/98 (isto é, regime que não esteja autorizado por negociação coletiva), qualquer excesso na jornada laborativa diária, importará como extras (DELGADO, 2013, p.914).

Há autores que defendem o acordo de compensação de jornada, dentre eles se destaca Martins (2009, p.96):

Há menor necessidade de horas extraordinárias, pois a produção fica adequada às necessidades da empresa. Há mais trabalho em certo período e menos em outro. É uma forma de adequar os estoques da empresa. As horas são melhor distribuídas durante certo período de tempo, sem que haja necessidade de horas extras, ou então estas são consideravelmente distribuídas.

Defende, ainda, o referido autor que o método “diminui a fadiga do trabalhador, aumenta a produtividade, implicando que poderá destinar as horas a outros afazeres”, como estudar frequentar clubes, igrejas, aproveitando seu tempo como melhor lhe aprouver. (MARTINS, 2009, p.93).

Os referidos dispositivos não abrem espaço para o acordo verbal ao tácito. Conforme menciona Delgado (2013, p.898):

A posição acolhedora da validade do simples acordo tácito é francamente minoritária na cultura jusnaturalista brasileira. Afinal, já mesmo antes da Constituição de 1988 a jurisprudência dominante insistia na necessidade de pactuação pelo menos por escrito do regime de compensação, não acatando sua inserção meramente tácita no contrato.

Observa-se o limite de 10 (dez) horas diárias, haja vista que a intenção é reduzir total ou parcialmente os riscos de acidente de trabalho, uma vez que normalmente os acidentes acontecem na jornada extraordinária devido ao cansaço físico e mental do trabalhador. “É sabido que o maior índice de acidentes do trabalho ocorre do período da prorrogação da jornada de trabalho, quando o empregado já está cansado”. (MARTINS, 2009, p.92).

Outro requisito importantíssimo se refere ao prazo para que a aconteça à compensação, neste caso, o prazo máximo é de 01 (um) ano, pois a legislação não pode perder o foco, que é proteger o trabalhador e assim equilibrar as horas trabalhadas e as compensadas.

Conforme preceitua Delgado (2014, p.929), o excesso não podem ultrapassar o montante de duas horas suplementares ao dia, ou seja, o teto global de 10 horas diárias. Ainda, “respeitados tais parâmetros, as horas suplementares ocorridas no contexto do regime compensatório serão pagas como horas normais sem qualquer acréscimo específico”. Dá-se a este regime de compensação o título de “banco de horas”, criado pela Lei 9.601/98.

Qualquer acordo que violar o art. 59, §2º da CLT será nulo, uma vez que, dispõe a Súmula 85 do TST: “a compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou compensação coletiva. O não atendimento das exigências legais não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o respectivo adicional’ (BRASIL, 2014D).

Assim, sem o acordo a que se refere à Constituição é nulo o acordo, sendo devido, no entanto, o adicional de horas extras. (NASCIMENTO, 2013, p. 311).

Assim, também, dispõe Delgado: “Insista-se, por fim, que não sendo o regime compensatório anual (banco de horas) efetivamente pactuado na forma regular não pode ser sequer considerado (art.7º, XXII, CF/88, em situações de ausência do título jurídico negocial coletivo” (2013, p. 911).

Ainda, dispõe Nascimento (2013, p. 311) “Sem o acordo a que se refere à constituição, não serão consideradas as horas extras como decorrentes de sistema de compensação, com o que passa a ser devido o adicional de horas extras”.

No banco de horas só há remuneração em caso de rescisão contratual, assim, todas as horas acumuladas deverão ser pagas como extras, conforme preceitua Nascimento (2013, p.308): “Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento de horas extras [...]”. Porém, não há previsão na lei, se neste caso não houver nenhuma compensação. Isto é, o empregado for dispensado quando já houver expirado o período de um ano para a compensação.

A única previsão é para o pagamento das horas extras dentro dos limites impostos pela Constituição, que seriam 50%, mas não trata de multa ou penalidade que deveria sofrer o empregador em virtude do descumprimento da norma. Esta é uma das razões que faz com que muitos autores julguem o banco de horas como inconstitucional.

## **4.0 A INCONSTITUCIONALIDADE DO BANCO DE HORAS**

### **4.1 BANCO DE HORAS E A LEI 9.601/98**

O Banco de horas foi instituído pela Lei 9.601/98 com a alteração do §2º bem como §3º do art. 59 da CLT, que passou a ter a seguinte redação:

Art.59 – A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas de um dia for



compensando pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§3º - na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão". (BRASIL, 2014B)

Com o banco de horas é possível que o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado em outro dia, no período máximo de um ano, sem o pagamento de horas excedentes.

Ressalta-se que só é possível a modalidade de compensação por meio de banco de horas, mediante convenção coletiva com o sindicato da categoria, bem como, não deve ser extrapolado o período de um ano. "Se ultrapassada a carga anual das horas normais, as excedentes devem ser pagas com o acréscimo" (NASCIMENTO, 2013 p.308).

Ainda dispõe o referido autor:

Se esse número não ultrapassar o limite normal do mesmo, não haverá nenhum limite normal a ser efetuado. No entanto, se esse número ultrapassar o total de horas do referido período, as horas excedentes são devidas com adicional previsto em lei ou acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. Neste caso, como haverá reflexos sobre pagamento já efetuados nos meses anteriores, a empresa estará obrigada a, nessa ocasião, completar as diferenças (NASCIMENTO 2013, p.310).

Deve-se sempre observar o exposto na Súmula 85 do TST que admite que "a compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. O não atendimento das exigências legais não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o respectivo adicional" (BRASIL, 2014D).

Tendo em vista as discussões acerca da presente súmula no sentido de que o acordo individual tivesse ou não validade no banco de horas, houve então a reforma, resolução nº174/2011, que inseriu o inciso V, com o objetivo de sanar a presente discussão dispondo que a mesma não é cabível para a modalidade do banco de horas, conforme segue:

"Súmula 85, V – As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva". (BRASIL, 2014D).

A inserção do inciso V trouxe à tona que o conteúdo da presente súmula somente se aplica para a modalidade “compensação de jornada” e não para o “banco de horas”. Isto é, qualquer modalidade de compensação de jornada será válida quando realizado através de acordo individual escrito, acordo coletivo ou negociação coletiva. Porém, quando o empregador e empregado tratarem do regime de banco de horas, este somente será válido mediante negociação coletiva, ou seja, com a presença do sindicato da categoria.

Neste sentido, de acordo com o exposto na referida alteração, é a posição da doutrina, conforme dispõe Garcia:

Quando o acordo de compensação for para períodos mais longos, como se verifica nos chamados “bancos de horas”, o referido entendimento defende a necessidade de previsão em acordo coletivo (ou convenção coletiva), por ser necessária a autorização do sindicato da categoria profissional. (2013, p.912)

O que diferencia acordo coletivo de trabalho de convenção coletiva de trabalho e o fato de a primeira ser pactuada apenas entre empregados e empregadores, enquanto a segunda tem em seus polos entidades sindicais representares de ambas as partes, isto é, empregados e empregadores (DELGADO, 2011, p. 154).

Difunde-se que o objetivo do método da compensação anual é evitar dispensas coletivas, pois a ideia é que as empresas, deparando-se com períodos de desaquecimento do mercado, restrinjam a produção e, para não despedir, reduzam a jornada temporariamente; adiante, regularizada a demanda, ampliem a jornada com a correspondente compensação (ZENNI, 2006, p.172).

No entanto, se prestadas habitualmente é descaracterizado o acordo de compensação de jornada e neste caso serão pagas como extras. Neste sentido dispõe Barros (2013, p.534):

Fica esclarecido que as prestações de horas extras habituais descaracterizam o acordo de compensação de jornada e, neste caso, as horas que ultrapassarem o módulo de 44 horas semanais serão pagas como extras e aquelas objeto de compensação serão pagas apenas com o adicional pelo trabalho extraordinário (Súmula n.85, inciso III, do TST). [5].

Reforçamos que o presente entendimento trata apenas da compensação de jornada tradicional, haja vista a súmula 85 do TST com a reforma de n.174/2011,

que inseriu o inciso V, passa a mencionar que: “o conteúdo desta súmula não se aplica a modalidade de banco de horas, que somente pode ser instituído por negociação coletiva”. (BRASIL, 2014D).

No banco de horas só há remuneração em caso de rescisão contratual, assim, todas as horas acumuladas deverão ser pagas como extras, conforme preceitua Nascimento (2013, p.308): “Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento de horas extras [...]”. Porém, não há previsão na lei, se neste caso não houver nenhuma compensação. Isto é, o empregado foi dispensado quando já houver expirado o período de um ano para a compensação.

A única previsão é para o pagamento das horas extras dentro dos limites impostos pela Constituição, que seriam de 50%, mas não trata de multa ou penalidade que deveria sofrer o empregador em virtude do descumprimento da norma.

Tal regime de compensação de horas passou por três reformas, sendo: “o *módulo*, denominação do período a ser considerado para a totalização das horas que era semanal, passou a ser quadrimestral e, finalmente, anual” (NASCIMENTO, 2013, p. 308).

A redação original do art. 59, §2º da CLT, trazia a seguinte redação:

“A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”.

§2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (BRASIL, 2014B).

Observa-se que desde a redação original já era permitido o acréscimo de horas na jornada de trabalho, no entanto, a devida compensação deveria acontecer dentro da mesma semana.

Com o advento da Lei 9.601/98, o art. 2º da CLT sofreu uma nova alteração, passando a dispor da seguinte redação:

Art. 59, §2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 120 dias, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias. (BRASIL, 2014B).

O que era semanal passou a ser a cada quatro meses, o que significou uma mudança drástica no regime de compensação de jornada.

“Inaugurava, no Direito Brasileiro, a *sistemática supramensal de compensação de horários*, restringindo a lei, em seu texto primitivo, o módulo compensatório somente a cada bloco de 120 dias”. (DELGADO, 2014, p. 931).

Não obstante, passa novamente o §2º do art. 59 da CLT por nova mudança, através da Medida Provisória n. 2.164-41, de 24-08-2001), passando a dispor da seguinte redação:

Art. 59, §2º - Poderá ser dispensando o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda , no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10(dez) horas diárias.(BRASIL, 2014B)

A partir de então, com a nova redação que estabelece o limite de 1 (um) ano para a compensação das horas extraordinárias, passou então à existir divergência doutrinária acerca do tema, questionando sua inconstitucionalidade e acreditando ferir o princípio da dignidade da pessoa humana.

Observa-se que foi a lei 9.601/98 que “modificou, substantivamente, o mecanismo compensatório de jornada no Direito Brasileiro”. (Delgado, 2014, p. 930). Continua, ainda, o referido autor, afirmando que: “A lei n. 9.601/98 alterou o critério de compensação de horas de labor tradicional no país, instituindo autorização para a chamada *compensação anual ou banco de horas*”. (DELGADO, 2014, p. 930).

Até o advento da Lei 9.601/98:

[...] ou se admitia apenas a própria duração semanal padrão (compensação exclusivamente *intrasemanal*) ou se admitia válida a utilização padrão mensal (produzindo-se, aqui, a compensação *intersemanal*, respeitado o mês). (DELGADO, 2014, p. 932).

Destaca, ainda, o autor que:

A presença de qualquer irregularidade no regime compensatório anual previsto no novo art. 59 da CLT importa, entretanto, o pagamento do período de excesso laborativo diário como *sobrejornada*, a qual remunerar-se com o respectivo adicional de horas extras (art. 7º, XVI, CF/88). (DELGADO, 2014, p. 935)

Isto é:

[...] a ultrapassagem de tais blocos temporais máximos (de 120 dias, até 7.8.98; de um ano, em seguida à MP. n. 1.70998); ou a não correspondente redução da jornada dentro do respectivo bloco temporal (mesmo que em virtude da extinção do contrato); ou, até mesmo, a ausência de instrumento coletivo pactuador desse sistema compensatório desfavorável, qualquer dessas situações de desrespeito à regularidade da figura jurídica conduzirá à automática sobre remuneração das horas diárias em excesso, como se fosse efetivas horas extras. Essa conduta resulta do sentido da norma disposta no novo §3º do art. 59 da CLT (com redação dada pela Lei n. 9.601/98), dispositivo que considera que a frustração do regime compensatório anual pela não redução efetiva da correspondente jornada obreira enseja o pagamento do período não compensado como labor extraordinário. (DELGADO, 2013, p. 935).

Esclarece-se que para o regime de banco de horas somente é válido mediante negociação coletiva de trabalho, conforme súmula 85 do TST com a nova redação que inseriu o inciso V (Resolução 174/2011).

Se não, veja-se:

**COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva. (BRASIL, 2014D).

Ou seja, a presente Súmula veio esclarecer que não basta atingir todas as formalidades para a validade do banco de horas, sendo imprescindível que haja no presente acordo a negociação coletiva.

Em suma, as mudanças que ocorreram com o §2º do art. 59 da CLT, com o advento da lei 9.601/98, levantaram a hipótese de que, o banco de horas, que também foi assunto de discussão quanto à sua formalidade, antes da Resolução 174/2011 que inseriu o inciso V da Súmula 85 do TST, pudesse ser inconstitucional por afrontar o princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

#### 4.2 DIVERGÊNCIA DOUTRINÁRIA

Após a mudança no §2º do art. 59 da CLT que prorrogou o prazo de compensação de jornada para até um ano, o que intitulou o chamado *banco de horas*, passou a ser assunto de discussão doutrinária, pois, como visto, antes do referido advento a compensação era realizada em uma semana, o que posteriormente passou para blocos de 120 dias e por fim, para um ano.

Delgado acredita que a nova Lei, ainda que antes da Medida Provisória n. 1. 709, em sua redação original, vai em contraponto com o que estabelece o artigo 7º, XXII da Constituição Federal, por considerar que:

A pactuação de horas suplementares à jornada padrão, que extenua o trabalhador ao longo de diversas jornadas e meses, cria riscos adicionais inevitáveis à saúde e segurança daquele que presta serviços, deteriorando as condições de saúde, higiene e segurança no trabalho (2014, p.931).

E, em se tratando especificamente o autor entende que:

O regime de compensação anual, desse modo, escapa à dubiedade instigante que respondia pelo prestígio do mecanismo compensatório no estuário normativo da Constituição da República, já que deixa de ser manejado em extensão ponderada, perdendo, nesse aspecto, o caráter de vantagem trabalhista em benefício recíproco de ambas as partes contratuais. A agressão que propicia à saúde, higiene e segurança laborais já obscurece o sentido favorável ao trabalhador de que era ele classicamente dotado (DELGADO, 2014, p.931).

E reforça, ainda, seu posicionamento dizendo que:

[...] o critério inaugurado em 1998, no Brasil (compensação anual), teria ultrapassado a fronteira máxima compatível com a Constituição da República (compensação intersemanal, respeitado o mês), por instituir mecanismo que amplia (em vez de reduzir) os riscos inerentes ao trabalho. Para esta linha reflexiva, norma jurídica estatal que venha ampliar (em vez de reduzir) os riscos inerentes ao trabalho é norma jurídica que desrespeita comando constitucional exposto (art. 7º, XXII, CF88) (DELGADO, 2014, p. 933).

Observa-se que o autor julga a compensação anual inconstitucional por confrontar o art. 7º, XXII da CF88, que prevê aos trabalhadores urbanos e rurais garantias para a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Assim, o autor acredita que a extensão laboral pode provocar danos à saúde e segurança laborais o que não aconteceria se a compensação fosse em extensão temporal ponderada (DELGADO, 2014, p. 932).

Sussekind se manifesta no sentido que: “O período de um ano para a validade da compensação se me afigura exagerado; mas a Medida Provisória teve bom senso de limitar a jornada compensada a dez horas”. (2010, p.238).

Por sua vez, Nascimento, não vê problemas nenhum com o acordo de compensação anual, uma vez que formalizado através da negociação coletiva, onde a presença do sindicato, que protege o trabalhador, só acordaria que fosse benéfico para o mesmo, conforme segue:

A compensação ampla, quinzenal, mensal ou, até mesmo, não de horas, mas de dias não é inconstitucional, desde que formalizada através da negociação coletiva com o sindicato que, certamente, estabelecerá limites em cada caso julgados oportunos. Poderia ser ilegal se apreciada unicamente sob o ângulo do art. 59, §2º da CL. Porém, desde que aceita a premissa, que é correta, segundo a qual, onde a Constituição não restringe não é dado à lei ordinária limitar, abre-se o caminho para a negociação coletiva venha a resenhar a compensação de horas de modo a conciliar os interesses entre os sujeitos da relação de emprego em tema que deve ser da sua estrita deliberação, desde que respeitada a via negocial coletiva, meio hábil para que o princípio universal da jornada de máxima diária e semanal não venha a sofrer derrogações maiores do que as razoáveis, dentre as quais não se incluiria a compensação de horas correspondentes ao total normal de certo período. (2004, p.871)

Zenni, também se manifesta neste sentido: “[...] há profunda desigualdade na pactuação individual entre empregador e empregado, ao contrário do que ocorre na participação sindical, em que há suposto pé de igualdade” (2006, p. 175).

O autor também acredita que com a presença do sindicato da categoria que tende proteger o trabalhador, haveria igualdade entre as partes, o que excluiria a inconstitucionalidade no presente caso, ou seja, não se contrapondo com o art. 7º da CF88.

Mas, por outro lado, acredita, também, que o método de compensação anual estaria ligado aos interesses da empresa, e não do trabalhador, conforme segue:

É imperioso que nos manifestemos acerca do termo equívoco para banco de horas quando reportado à compensação anual, ainda que por amor à teoria. O banco de horas afiniza-se com a ideia de modulação de produção à medida do aquecimento do mercado, portanto a jornada suplementar estaria ligada à ideia de serviços inadiáveis e se nos mostra bastante dilatado o prazo de um ano para proceder-se essa convocação, sempre voltada aos interesses produtivos da empresa (ZENNI, p. 177-178).

Assim, se a empresa poderá alterar a jornada diária, em no máximo duas horas, nos dias de maior produção e reduzi-la quando o fluxo de trabalho for menor, fazendo com que a haja a respectiva compensação, dentro do período de um ano, sem se preocupar com o pagamento adicional de horas extras.

#### 4.3 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

A Jurisprudência é unânime em concordar com a constitucionalidade do banco de horas trabalhista, haja vista que a Constituição Federal de 1988 reconhece a validade dos acordos e convenções coletivas, em conformidade com art. 7º XIII da CF88 que estabelece a duração do trabalho superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Neste sentido, colhe-se da Jurisprudência:

BANCO DE HORAS. "(...) não é inconstitucional o § 2º do art. 59 da CLT, que permitiu a instituição do banco de horas através de instrumento coletivo, possibilitando a dilatação do período de compensação das horas extras, para o lapso superior ao módulo semanal" (BRASIL, 2014E).

No mesmo sentido:

BANCO DE HORAS. VALIDADE. A Constituição da República (inc. XXVI,



art. 7º) reconhece validade às convenções e aos acordos coletivos. Negar validade às cláusulas negociadas pelas categorias econômicas e profissionais é um fator que desestimula a evolução da vontade das partes para a negociação coletiva, a qual é imprescindível para a vida democrática. Por isso, desde que corretamente observadas as cláusulas do banco de horas, devem ser validadas as normas coletivas que o instituem. (BRASIL, 2014F)

Ainda:

JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. Deve ser reconhecida a validade do banco de horas instituído de acordo com as disposições do inciso XIII do art. 7º da CRFB e do art. 59 da CLT e cuja execução se processa conforme as respectivas diretrizes. (BRASIL, 2014G).

Observa-se que a Jurisprudência concorda com a compensação anual da jornada pelo fato de a mesma ser instituída mediante negociação coletiva e o presente instituto estar previsto na Constituição Federal.

BANCO DE HORAS. LEGALIDADE. IMPLANTAÇÃO RESPALDADA POR NORMA COLETIVA E, PORTANTO, ALBERGADA PELA CARTA MAGNA. Do exame do § 2º do art. 59 da CLT, conforme a redação dada pela Lei nº 9.601/98 e por medidas provisórias subseqüentes, não se vislumbra afronta ao art. 7º, inc. XIII, da Carta Magna de 1988, que estabelece 8 horas de trabalho por dia e 44 horas por semana. Autorizado pela Carta Magna que as entidades sindicais tratem de questões relativas à jornada de trabalho e nada dispondo quer a CLT, quer a Lei nº 9.601/98, quer as medidas provisórias editadas em sentido contrário ao texto-mor, de inconstitucionalidade não há cogitar. (BRASIL, 2014H).

Bem como:

BANCO DE HORAS. VALIDADE. A adoção do "banco de horas" para compensação de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva, não padece de nulidade, pois decorre de autorização expressa no § 2º do art. 59 da CLT, bem como está prevista constitucionalmente no art. 7º, inc. XIII, da Carta Magna. (BRASIL, 2014I).

No entanto, nada menciona se afronta ou não o inciso 7º XXII da CF/88, falando do trabalhador como ser humano, propriamente dito, mas apenas refere-se à legalidade levando em conta a previsão constitucional para a validade dos acordos e convenções coletivas.

Por outro lado, a Jurisprudência reconhece, mesmo que mencione a palavra inconstitucionalidade, que o banco de horas é desfavorável ao trabalhador, senão veja-se:

HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. O regime de compensação denominado banco de horas, por ser **desfavorável ao trabalhador, que trabalha em condições desgastantes em sobrejornada para compensar no período de um ano,** somente pode ser pactuado por meio dos instrumentos formais de negociação coletiva e deve dispor de modo claro e objetivo sobre as regras de compensação de jornada. (BRASIL, 2014J).

E pelo motivo acima exposto é que é necessária a presença do sindicato da categoria, ou seja, a pactuação para o sistema de compensação de jornada somente será válido mediante negociação coletiva, a fim de repelir qualquer indício desfavorável ao trabalhador, que por sua vez, também é assunto Jurisprudencial:

BANCO DE HORAS. INSTITUIÇÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. Em face do que dispõe a Carta Magna de 1988 ao introduzir o inciso XIII do artigo 7º, as compensações de horário, desde que se revelem benéficas ao obreiro, podem ser pactuadas até mesmo por acordo individual, escrito ou tácito, enquanto que o banco de horas, espécie de acordo que implica a transposição da jornada constitucional, exige ajuste por norma coletiva, mormente quando a Convenção Coletiva da categoria prevê, expressamente, que a sua adoção deve ocorrer mediante Acordo Coletivo de Trabalho. (BRASIL, 2014K).

Neste sentido a Jurisprudência é rígida no sentido de só aceitar como válido o regime de compensação de jornada anual, se preenchido todos os requisitos, haja vista preocupar-se em proteger o trabalhador, conforme segue:

ACORDO DE COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DE JORNADA. PRESSUPOSTOS DE VALIDADE. As exigências e diretrizes previstas nos acordos de compensação e prorrogação de jornadas, assim como na legislação pertinente, devem ser cumpridas fielmente, sob pena de sua descaracterização. Na análise da regularidade desses ajustes não pode o Juiz distanciar-se dos princípios protetivos do trabalhador e, principalmente, das questões de saúde e higiene do trabalho. A permissão de prestação de trabalho além da jornada-padrão é uma regra restritiva para o trabalhador, já que interfere na preservação da sua saúde e no seu convívio familiar e social, e, desse modo, não é possível chancelar o seu descumprimento, sob pena de ampliar situação excetiva. (RO 01646-2003-019-12-85-7, SECRETARIA DA 1A TURMA, TRT12, AGUEDA MARIA LAVORATO PEREIRA, publicado no TRTSC/DOE em 03/06/2011)

BANCO DE HORAS. COMPENSAÇÃO. Não pode ser chancelado o sistema de banco de horas para efeito de compensação de jornada, quando não respaldado em norma coletiva.V (BRASIL, 2014L)

Assim, na falta de qualquer um dos requisitos previstos no § 2º do art. 59 da CLT, será inválido o acordo de prorrogação de jornada, banco de horas, seja por excesso no limite legal de horas previsto constitucionalmente:

BANCO DE HORAS. NULIDADE. Por certo, o art. § 2º do art. 59 da CLT autoriza a flexibilização da jornada, desde que haja regime de compensação de horas previsto em norma coletiva. Todavia, esse preceito não tem o condão de exorbitar o limite máximo de quarenta e quatro horas previsto na Constituição para a carga semanal. Se a regulamentação do banco de horas permite transpor esse limite, é impositiva a declaração de sua nulidade, por força do disposto no art. 7º, inc. XIII, da CRFB/88. (BRASIL, 2014M)

Independente da ausência de qualquer que seja o requisito, o banco de horas não será considerado válido, ainda que instituído por negociação coletiva, mas que afronte os princípios básicos do trabalhador:

BANCO DE HORAS. INVALIDADE. HORAS EXTRAS. Não deve ser reconhecida a validade do banco de horas instituído, ainda que encetado por meio de norma coletiva, quando sua execução se processa em afronta às respectivas diretrizes. (BRASIL, 2014N).

Deve também a negociação acontecer de modo claro e preciso, a fim de resguardar os direitos do trabalhador:

HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. O regime de compensação anual denominado banco de horas somente pode ser pactuado por meio dos instrumentos formais de negociação coletiva trabalhista e deve dispor de modo claro sobre as regras de compensação de jornada, sendo indispensável a adoção de controle que permita a inequívoca aferição dessa modalidade de compensação de horas. (BRASIL, 2014O).

A Jurisprudência é clara em reconhecer a Constitucionalidade do banco de horas em virtude do inciso XIII, do art. 7º da Constituição que garante a redução ou compensação de jornada mediante acordo ou negociação coletiva, porém, não obistou-se em reconhecer, ainda, que o referido diploma é desfavorável ao trabalhador e precisa preencher fielmente todos os requisitos a fim de ser reconhecida a sua validade.

#### 4.4 PRINCIPAIS QUEIXAS/RECLAMAÇÕES

Observa-se que o assunto é bastante divergente entre a doutrina e a Jurisprudência se equilibra entre os dois pontos discutidos.

Primeiro, acredita Delgado (2014, p.930) que antes do advento da Lei 9.601/98, onde havia a compensação de jornada de modo semanal, esta era

totalmente favorável ao trabalhador. No entanto, com a nova redação imposta pelo art. 6º da Lei 9.601/98, que mudou o §2º do art. 59 da CLT: “[...] o regime compensatório deixou de ser figura essencialmente favorável ao obreiro [...]” (DELGADO, 2014, p.926).

E dessa forma, defende o autor que quando o trabalhador se submete à jornadas extensas ao longo de semanas e meses cria riscos inevitáveis à saúde, higiene e segurança do trabalhador em contraponto ao art. 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988 ( DELGADO, 2014, p. 931).

E assim, reforça sua tese afirmando:

O regime de compensação anual, desse modo, escapa à dubiedade instigante que respondia pelo prestígio do mecanismo compensatório no estuário normativo da Constituição da República, já que deixa de ser manejado em extensão ponderada, perdendo, neste aspecto, o caráter de vantagem trabalhista em benefício recíproco de ambas as partes contratuais. A agressão que propicia à saúde, higiene e segurança laborais já obscurece o sentido favorável ao trabalhador de que era ele classicamente dotado. (DELGADO, 2014, p.931)

Delgado (2014, p. 933) ainda comenta que:

Independente de se acolher (ou não) a tese de inconstitucionalidade do regime de compensação anual instaurado pelos novos diplomas normativos, o presente debate é de grande relevância no tocante à definição do *título jurídico autorizador* da figura jurídica em exame.

Nascimento (2004, p. 871) manifesta-se no sentido de que não há ilegalidade haja vista que a Constituição abriu as portas para a negociação coletiva.

A Jurisprudência também se embasa no fato de a Constituição ter prestigiado a negociação coletiva e por isso julga o banco de horas como Constitucional, mas faz questão de cuidar para que a negociação coletiva não extrapole os direitos e princípios do trabalhador, bem como é rígida ao analisar se a referida negociação preencheu todos os requisitos.

#### 4.5 INCONSTITUCIONALIDADE DO BANCO DE HORAS

O Banco de Horas é um instituto criado pela Lei 9.601/98, que alterou o §2º do art. 59 da CLT, que estabelecia que a compensação de jornada devesse acontecer dentro da mesma semana. Com a referida alteração, a compensação

passou a ser em até um ano, instituindo, assim, o chamado banco de horas ou compensação anual.

Assim ficou estabelecido o teor do art. 59 §2º da CLT:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

[...]

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (VADE MECUM, 2014, p.2.298)

Na compensação semanal, onde: “a compensação semanal não poderia, validamente, ultrapassar o parâmetro semanal, restringindo-se à troca de horários dentro da mesma semana laborada” (DELGADO, 2014, p. 928), acerca dessa modalidade não havia discussões haja vista ser benéfica ao trabalhador, que poderia por exemplo trabalhar duas horas extras na segunda, duas horas extras na terça e como consequência, folgaria na sexta a tarde, o que propiciaria uma vantagem ainda maior do que se estivesse laborando em sua jornada “normal”, haja vista que desfrutaria que uma tarde de descanso, ou ainda poderia concluir outros afazeres, bem como desfrutar do convívio familiar.

Esta modalidade se ajustava e respeitava o disposto no art. 7º da Constituição Federal de 1988, que assim dispõe:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (VADE MECUM, 2014, p.122)

Assim, mesmo que esgotasse duas horas extras em um dia de trabalho, era possível sua compensação na mesma semana, o que causava um certo equilíbrio no desgaste físico e psicológico do trabalhador, conforme prevê as normas Constitucionais.

Com a recepção da Lei 9,601/98 que alterou o §2º art. 59 da CLT e posteriormente, mais uma alteração pela MP N. 2.16401 que alterou o sistema de

compensação para até um ano, foi e ainda é muito criticado por parte da doutrina e por magistrados, que acreditam que o banco de horas obsta direitos conquistados, bem como direitos constitucionais dos trabalhadores, conforme dispõe DELGADO:

[...] o parâmetro anual, por sua vez, também não se harmonizaria com o conjunto da ordem jurídica vigente no país, desde 1988. [...] Não alcançaria essa harmonização em especial por não compreender que, modernamente, o tema da duração do trabalho, assim como suas regras disciplinadoras, todos têm caráter de matéria de saúde e segurança laborais, estritamente atada a consideração de saúde pública. (2014, p.929).

O banco de horas faz com que o empregado fique submetido às vontades do empregador, com jornada incerta e sem o recebimento do adicional de horas extras. Esta é a opinião dos Desembargadores do trabalho da 4ª Região, Drs. Luiz Alberto de Vargas e Ricardo Carvalho Fraga, em sua tese, publicada na ANAMATRA:

Além do prejuízo financeiro evidente para o trabalhador, que perde a remuneração do adicional, mais importante é a desorganização pessoal do trabalhador. Este passa a ter um horário de trabalho variável e em dias incertos, deixando de poder reservar parte de seu tempo para se dedicar a outra atividade, seja profissional, cultural, desportiva ou, mesmo, que possa aproveitar o tempo livre com sua família.

E mais:

Na prática, nos mais variados locais de trabalho, a decisão empresarial é incontestável, com pequena possibilidade de o empregado resistir à vontade deste, seja por trabalhar extraordinariamente quando assim lhe for solicitado, seja por compensar o trabalho extraordinário por folgas somente nos dias e nos horários que mais convenham ao empregador. Assim, as compensações em geral são feitas em períodos de baixa produção e que, outrora, poderiam ensejar a simples dispensa do trabalho pelo empregador com o pagamento dos salários do período como licenças remuneradas. (VARGAS E FRAGA, 2013).

Observa-se o inconformismo dos doutos magistrados com relação ao banco de horas, pedindo, inclusive, pela revogação do art. 59 da CLT:

Aqui outro motivo grave para que seja revogado o art. 59 da CLT, ou seja, a partir da criação do mencionado "Banco de Horas" tornou-se ainda mais difícil a fiscalização das condições de trabalho por parte dos sindicatos, da Auditoria-Fiscal do M.T.E., pela Justiça do Trabalho e pelo próprio trabalhador. A compensação é feita de forma caótica, no prazo de um ano, por vezes, exigindo, em processo judicial, um levantamento contábil

meticuloso para averiguar a correção das compensações e/ou pagamentos das horas extras prestadas. (VARGAS E FRAGA, 2013).

Delgado faz ainda uma observação importante:

Note-se um aspecto de suma relevância: a extensão na utilização do mecanismo compensatório é que autoriza preservar-se (ou não) seu impacto favorável ao trabalhador. Sendo manejado em extensão temporal excessiva pode provocar danos à saúde e segurança laborais; sendo manejado em extensão temporal ponderada, não propicia esse tipo de malefício, alargando ao revés, o tempo de disponibilidade pessoal do obreiro. Os limites para essa ponderação e prudência no manejo do regime flexibilizatório referido eram dados, em geral, pelas normas heterônomas trabalhistas (Constituição e CLT, no caso), interpretadas com alguma margem de controvérsia pelos operadores Jurídicos. (2014, p. 932).

Por outro lado, a Jurisprudência não se manifesta neste sentido. Apenas alega a previsão Constitucional que acolheu o os acordos e convenções coletivas, em seu art. 7º, inciso XIII, que dispõe:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (VADE MECUM, 2014, p.121).

Por haver a previsão constitucional para o acordo ou convenção coletiva, a Jurisprudência se embasa somente nesta justificativa para julgar como constitucional o banco de horas trabalhista.

Observa-se que deverão estar preenchidos todos os requisitos, como, não exceder duas horas diárias, bem como deve ser pactuado por meio de normas coletivas, ou seja, com a presença do sindicato da categoria, bem como as horas prestadas não deve ser habitual, o que descaracterizaria o regime de compensação.

A Jurisprudência é unânime neste sentido, conforme se expõe a seguir:

BANCO DE HORAS. JORNADA SEMANAL. É válido o acordo de compensação de horas extras denominado banco de horas - prorrogações de horas de trabalho do obreiro com as respectivas reduções - desde que amparado em negociação coletiva, em face do que dispõe o art. 7º, XIII, da Constituição Federal. (BRASIL, 2014P).

A negociação coletiva é peça fundamental a fim de conferir validade ao banco de horas. Mas os requisitos não param por aí.

Assim:

HORAS EXTRAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO. A validade de um regime compensatório exige o cumprimento dos requisitos legais e convencionais, bem como a inexistência de jornada extraordinária habitual. A habitualidade da prestação de horas extras tornam inválido o regime compensatório semanal. (BRASIL, 2014Q).

Sem os preenchimentos de todos os requisitos não há que se falar em validade de bancos de horas para a Jurisprudência atual:

ACORDO. COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DE JORNADA. BANCO DE HORAS. PRESSUPOSTOS DE VALIDADE. As exigências e diretrizes previstas nos acordos de compensação e prorrogação de jornadas, assim como nas regras coletivas e individuais instituidoras do banco de horas, devem ser cumpridas fielmente, sob pena de sua descaracterização. A permissão de prestação de trabalho além da jornada-padrão é uma regra restritiva para o trabalhador, já que interfere na preservação da sua saúde e no seu convívio familiar e social, e, desse modo, não é possível cancelar o seu descumprimento, sob pena de ampliar situação excetiva. (BRASIL, 2014R).

Observa-se que a Jurisprudência toma o devido cuidado para que o regime de compensação anual não venha a ferir os princípios constitucionais trabalhistas, sendo extremamente rígida ao deferir sua validade.

No entanto, não se pode esquecer que a ordem constitucional é de proteger o trabalhador no sentido de que o seu labor não venha interferir na sua saúde ou condições dignas de vida.

Para todos os efeitos a Jurisprudência reconhece que o banco de horas é prejudicial ao trabalhador, no entanto, vela por sua constitucionalidade:

HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. O regime de compensação denominado banco de horas, por ser **desfavorável ao trabalhador, que trabalha em condições desgastantes em sobrejornada para compensar no período de um ano**, somente pode ser pactuado por meio dos instrumentos formais de negociação coletiva e deve dispor de modo claro e objetivo sobre as regras de compensação de jornada. (BRASIL, 2014S).

Ademais, o banco de horas também viola o inciso XVI do art.7º que prevê remuneração para as horas extraordinárias prestadas.

Senão, veja-se: “XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”. (VADE MECUM, 2014, p.122)



Com a compensação anual não há o que se falar em remuneração, haja vista que o trabalhador fica a mercê de sua folga e sem reclamar da remuneração extraordinária.

## 5 CONCLUSÃO

A Constituição Federal de 1988 teve o cuidado de proteger o trabalhador dispondo de garantias no rol dos Direitos Fundamentais, garantindo princípios básicos que viessem a proteger o trabalhador, sempre zelando pela sua saúde, segurança e condições mínimas de subsistência.

Os princípios são o que garantem a validade de um determinado sistema, são de modo geral os fundamentos e a verdade de um determinado fato. Neste escopo é possível extrair da presente Lei Maior uma série de Princípios específicos voltados ao trabalhador, visando acima de tudo sua proteção.

Neste contexto destaca-se, em especial, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, não voltado somente aos trabalhadores, mas com grande peso sobre este e considerado um dos mais importantes princípios da Constituição Federal. Ademais, a Constituição cuidou em criar princípios específicos para o Direito do trabalho, sendo eles: o Princípio da Proteção, da irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, da Continuidade e da Primazia da Realidade. A intenção é igualar os direitos entre o trabalhador e empregador, haja vista ser o trabalhador parte hipossuficiente na relação de emprego, defronte a desigualdade econômica deste com o empregador.

Em atenção especial ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, o intuito aqui é proteger o trabalhador em virtude de seu histórico cruel sofrido ao longo da história. O trabalhador por ser submetido ao trabalho escravo não havia o que se falar em dignidade, haja vista a situação degradante em que viviam. No entanto, ao longo dos anos e através das lutas constantes dos trabalhadores estes foram conquistando seu espaço até chegarem aqui, com vitórias significativas. Assim, quando a CF88 consagrou o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, teve como objetivo fazer com que fosse pensado primeiro na pessoa, como ser humano, garantindo a ela, condições dignas de trabalho à fim de garantir, no entanto, uma vida digna.

No que tange aos Direitos e Garantias Fundamentais, explícitos nos artigos 5º ao 17º da Constituição Federal, estes possuem como escopo dar mais segurança ao homem e valorizá-lo, positivando os direitos deste. Assim, tendo como base, como sustento uma variedade de direitos e garantias explícitas

constitucionalmente, pode-se trabalhar na relação de emprego com a segurança de que os direitos inerentes aos trabalhadores são intangíveis.

Desta feita, é possível haver modificação nas regras do Direito do Trabalho, sem ferir as normas constitucionais. Para este dispositivo dá-se o nome de flexibilização. A flexibilização das condições de trabalho tem por objetivo adequar as condições de trabalho à realidade, compatibilizando as mudanças de ordem econômica, política ou social existentes na relação de trabalho, sem flexibilizar o Direito do Trabalho propriamente dito.

A flexibilização pode criar mecanismos que favoreçam na relação de emprego, mas jamais poderá mudar no sentido de prejudicar o trabalhador, principalmente no que tange à jornada de trabalho.

A jornada de trabalho tem sua proteção no art. 58 da Constituição Federal que prevê a duração máxima de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais. No entanto, a Carta Magna garante a possibilidade da compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Não se pode esquecer que o objetivo em estabelecer jornada máxima é o de proteger o trabalhador, velando pela sua integridade e harmonia física, psíquica e psicológica do trabalhador. Mas, mediante a previsão constitucional da validade do acordo ou convenção coletiva é que podem ser estabelecidos pactos considerados inconstitucionais, como a compensação anual ou banco de horas. É neste contexto que se enquadram as chamadas flexibilizações da jornada de trabalho.

A flexibilização tem como escopo flexibilizar a jornada, que pode ser mediante acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva, sendo o banco de horas válido somente se pactuado por meio de negociação coletiva, ou seja, com a presença do sindicato da categoria, conforme dispõe o inciso V da Súmula 85 do TST.

Quando há um acordo firmando a prorrogação de horários, deve haver também a devida compensação, conforme o exposto no inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Quando há jornada extraordinária, ou seja, quando há a necessidade de labor acima do pactuado, deverá o trabalhador receber pelas horas extras laboradas, em no mínimo 50%, no entanto, como dito, pode haver a compensação de horários, a fim de compensar o excesso de trabalho de um dia em outro dia, dispensando assim o acréscimo de salário.

Para que assim seja, deverão as partes estabelecerem o referido ajuste, devendo estar presente o sindicato da categoria quando for o caso da compensação anual ou banco de horas.

O banco de horas foi instituído pela Lei 9.601/98, que alterou o §2º do art. 59 da CLT, estabelecendo que o jornada extraordinária em um dia poderá ser compensada em outro dia, não excedendo o prazo de máximo de um ano para a referida compensação, dispensando assim o pagamento de horas extras.

É neste sentido que levantou-se a discussão acerca da inconstitucionalidade do banco de horas, uma vez que o objetivo constitucional é proteger o trabalhador, o banco de horas estaria renunciando este direito, submetendo o trabalhador à jornadas extensas de labor, sem previsão específica para a sua compensação e sem o recebimento de horas extras.

Através dos estudos realizados na doutrina e Jurisprudência, e mediante as respostas encontradas, pode se concluir que a doutrina aponta uma série de divergências, afirmando em alguns casos a inconstitucionalidade por ferir as condições dignas do trabalhador enquanto outra parte acredita não haver inconstitucionalidade haja vista a previsão para acordos e convenções coletivas.

A Jurisprudência é unânime em declarar o banco de horas como Constitucional tendo o mesmo fundamento acima exposto, afirmando que não se pode deixar de dar validade ao pactuado por meio de acordo ou convenção coletiva, haja vista ser uma garantia expressa constitucionalmente.

No entanto, faz questão de ser rígida quanto à sua formalidade e reconhece que o banco de horas é sim, prejudicial e desfavorável ao trabalhador.

Assim, conclui-se afirmando que o tema ainda será assunto de discussão por muito tempo entre os juristas, mais necessariamente entre a doutrina e Jurisprudência até que haja uma lei ou súmula unificando os entendimentos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 10-05-2014 - A.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Vade mecum**. 17. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2014 13219 p.

\_\_\_\_\_. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**, aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 jul. 2014 – B.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. OJ\_SDI\_1/n\_s1\_341. SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_341.htm#TEMA358](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA358), em 27-09-2014 – C.-.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho Enunciado nº 85**. Incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 182, 220 e 223 da SBDI-1 - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em [http://www.dji.com.br/normas\\_inferiores/enunciado\\_tst/tst\\_0085.htm](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0085.htm). Acesso em 22-06-2014 –D.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho**. BANCO DE HORAS. Acórdão nº 6030/2001, ARG-INC 2312/2000, Rel. Juiz Marcus Pina Mugnaini, publicado no DJ/SC em 25.06.2001. (RO 0002252-78.2012.5.12.0039, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT12, MARCOS VINICIO ZANCHETTA, publicado no TRTSC/DOE em 30/05/2014). Disponível no site [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br). Acesso em 25-10-2014. – E

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho**. BANCO DE HORAS. VALIDADE. (RO 0006946-60.2011.5.12.0028, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT12, ROBERTO BASILONE LEITE, publicado no TRTSC/DOE em 17/07/2014) Disponível no site [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br). Acesso em 25-10-2014. – F

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho**. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. (RO 0000934-92.2013.5.12.0017, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, TERESA REGINA COTOSKY, publicado no TRTSC/DOE em 16/06/2014). Disponível no site [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br). Acesso em 25-10-2014 – G.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho**. BANCO DE HORAS. LEGALIDADE. IMPLANTAÇÃO RESPALDADA POR NORMA COLETIVA E, PORTANTO, ALBERGADA PELA CARTA MAGNA. (RO 03843-2005-047-12-00-9, SECRETARIA DA 1A TURMA, TRT12, AGUEDA MARIA LAVORATO PEREIRA, publicado no TRTSC/DOE em 27/11/2007). Disponível no site [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br). Acesso em 25-10-2014. – H.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** BANCO DE HORAS. VALIDADE (RO 03262-2007-050-12-00-1, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT12, LOURDES DREYER, publicado no TRTSC/DOE em 21/08/2008). Disponível no site [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br). Acesso em 25-10-2014. – I.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. (RO 0000671-22.2011.5.12.0020, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, MARIA DE LOURDES LEIRIA, publicado no TRTSC/DOE em 13/01/2012). Disponível no site [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br). Acesso em 25-10-2014. – J.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** BANCO DE HORAS. INSTITUIÇÃO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. (RO 0005921-14.2012.5.12.0016, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT12, MARIA APARECIDA CAITANO, publicado no TRTSC/DOE em 02/10/2013). Disponível no site [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br). Acesso em 25-10-2014 – K.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** ACORDO DE COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DE JORNADA. PRESSUPOSTOS DE VALIDADE (RO 0001436-70.2010.5.12.0038, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT12, TERESA REGINA COTOSKY, publicado no TRTSC/DOE em 03/03/2011) Disponível no site [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br). Acesso em 25-10-2014 – L.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** BANCO DE HORAS. NULIDADE. (RO 0002239-42.2012.5.12.0019, SECRETARIA DA 1A TURMA, TRT12, JORGE LUIZ VOLPATO, publicado no TRTSC/DOE em 17/09/2014). Disponível no site [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br). Acesso em 25-10-2014. – M.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** BANCO DE HORAS. NULIDADE (RO 0000692-46.2012.5.12.0025, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, TERESA REGINA COTOSKY, publicado no TRTSC/DOE em 06/05/2014). Disponível no site [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br). Acesso em 25-10-2014. - N

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** BANCO DE HORAS. HORAS EXTRAS. V (RO 0000317-41.2010.5.12.0049, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, MARIA DE LOURDES LEIRIA, publicado no TRTSC/DOE em 11/07/2011) Disponível no site [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br). Acesso em 25-10-2014. – O.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** BANCO DE HORAS. JORNADA SEMANAL (RO 0002658-65.2013.5.12.0039, SECRETARIA DA 1A TURMA, TRT12, GARIBALDI TADEU PEREIRA FERREIRA, publicado no TRTSC/DOE em 03/10/2014). Disponível no site [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br). Acesso em 25-10-2014. – P.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** HORAS EXTRAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO (RO 0002080-33.2012.5.12.0041, SECRETARIA DA 1A TURMA, TRT12, NELSON HAMILTON LEIRIA, publicado no TRTSC/DOE em 02/10/2014). Disponível no site [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br). Acesso em 25-10-2014. – Q.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho.** ACORDO. COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DE JORNADA. BANCO DE HORAS. PRESSUPOSTOS DE VALIDADE. (RO 0002442-90.2012.5.12.0055, SECRETARIA DA 1A TURMA,

TRT12, AGUEDA MARIA LAVORATO PEREIRA, publicado no TRTSC/DOE em 11/09/2014). Disponível no site [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br). Acesso em 25-10-2014. - R

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho. HORAS EXTRAS BANCO DE HORAS.** (RO 0000671-22.2011.5.12.0020, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, MARIA DE LOURDES LEIRIA, publicado no TRTSC/DOE em 13/01/2012) Disponível no site [www.trt12.jus.br](http://www.trt12.jus.br). Acesso em 25-10-2014. - S

ALEXY, Robert . **Teoria dos direitos fundamentais.** São Paulo: Melhoramentos, 2008. 669 p.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 9 ed. São Paulo: LTR, 2013. 1104 p.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: duração do trabalho a direito de greve.** 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT: legislação complementar/jurisprudência.** 39. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. 1800 p.

CASTILHO, Ricardo. **Direitos Humanos.** São Paulo: Saraiva 2011, pág. 137.

\_\_\_\_\_. **Sinopses jurídicas:** direitos humanos. 30 ed. São Paulo. Saraiva, 2011.

CUNHA, Sérgio Sérvulo da. **Fundamentos de direito constitucional:** constituição, lipologia constitucional, lisiologia constitucional. São Paulo: Saraiva, 2004. 475 p.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual coletivo do trabalho.** 3. ed São Paulo: LTR, 2010. 192 p.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTR, 2011. 1403 p.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 12. ed. São Paulo: LTR, 2013. 1504 p.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014. 1536 p.

DIREITO do trabalho efetivo: homenagem aos 30 anos da AMATRA 12. São Paulo: LTR, 2013. 475 p.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo.** 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 966 p.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 7. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Forense, 2013. 1406 p.

GASPARINI, Diógenes. **Direito administrativo.** 17. ed. atualizada por Fabrício Motta São Paulo: Saraiva, 2012. 1180 p.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho.** São Paulo: Editora LTR, 1999. 231 p.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998. 198 p

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 15. ed., rev. atual. ampl. São Paulo: Saraiva 2011. 1196 p.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 13. ed São Paulo: Atlas, 2011. 348 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed São Paulo: Atlas, 2009. xiv, 164 p.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2014. 305 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 19. ed. rev. e atual São Paulo: Saraiva, 2004. 1199 p.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev. atual. e ampl São Paulo: Saraiva, 2009. 1415 p.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTR, 2013. 604 p.

PINHO, Rodrigo César Rebello. **Teoria Geral das Constituições e Direitos Fundamentais - Sinopses Jurídicas**. São Paulo: Saraiva, 11ª edição, volume 17, 2011.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTR, 1999. 231 p.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de direito constitucional do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1998. 218 p.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: Editora LTR, 1999.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VARGAS, Luiz Alberto de; FRAGA, Ricardo Carvalho. **A urgente revogação do banco de horas**. 2013. Disponível em: < <http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/a-urgente-revogacao-do-banco-de-horas> >. Acesso em 20 out. 2014.

ZENNI, A. S. Vallér; RAFAEL, Márcia Cristina. **Remuneração e jornada de trabalho**. Curitiba, PR: Juruá, 2006. 203 p.